

社會共融

4-1 人才吸引與留任

- 4.1.1 全球人才招募
- 4.1.2 包容與多元性
- 4.1.3 人才留任

4-2 人力資本發展

- 4.2.1 多元的職涯發展環境
- 4.2.2 關鍵的策略人才發展

4-3 人權管理

- 4.3.1 人權盡責調查
- 4.3.2 人權風險與重大議題
- 4.3.3 暢通溝通管道

4-4 職場健康與安全

- 4.4.1 員工照顧與關懷
- 4.4.2 職業安全衛生

4-5 社會與人文關懷

- 4.5.1 社會投資
- 4.5.2 社會影響力



4.1 人才吸引與留任

緯創致力營建永續利他的企業，相信唯有樂在其中的員工，才能為企業創造最大的價值。2021 年緯創資通及印度子公司榮獲由《HR Asia》頒發之「2021 亞洲最佳企業雇主獎」(Best Companies to Work for in Asia 2021)，對於緯創打造全方位關懷及照顧同仁工作與生活平衡的職場環境予以最大肯定。

4.1.1 全球人才招募

吸引全球人才

為有效提供業務成長動能所需之人力需求，緯創打造多元具彈性的招募機制，同時結合人工智慧 (AI) 技術，提升人力招募效率。2021 年，新進員工達到 155,226 位，主要為男性、年齡 30 歲的非管理職，符合緯創科技產業屬性與營運動能。緯創運用多元招募管道吸引人才，包含求職平臺 / 社群媒體、校園徵才活動、產學合作與實習、內部推薦、獵才顧問、離職員工回任計畫、外籍人士招聘與人才庫職缺媒合。



「數位職能」
評測系統

目的

藉由 AI 影像辨識技術，分析求職者的「數位職能」(Digital Competence) 特質，將分析結果提供主管做為任用時的參考，節省用人主管時間及相關招募成本。

做法

藉由影像擷取、定位技術，將受試者臉部微表情的變化轉化為數位資料，再以緯創在職員工之樣本資料進行比較、建立模型。

成效

緯創運用結果顯示，有錄取意願者之「承擔風險」、「堅韌」、「概念式思考」、「鼓勵試驗」等因子分數明顯較高，顯示該測評系統的信效度已達可接受水準。



2020 / Q4 導入以來，完成約 2,200 人次線上評測，
受用人主管回饋肯定。

新進人員

為協助新進人員快速適應職場與文化，緯創著重在「招募任用程序」及「新人養成訓練」兩個面向，包含設計「新人面試流程優化」、「新人產能提昇計畫」及「新人課程訓練」等方案，讓新進員工能夠透過面試與訓練過程，了解緯創企業文化、產業概念與相關職業安全知識。

項目	2018	2019	2020	2021
總招募新進人數	204,756	179,784	198,087	155,226
新進率 (%)	260%	256%	285%	247%
內部職缺遞補率 (%)	72.53%	67.95%	66.49%	52.95%

註 1：新進率=當年度新進人數 / 當年度員工總人數

註 2：內部職缺遞補率=間接員工職缺由內部同仁遞補比率，內部職缺遞補狀況因公司新事業布局發展，需求多樣化人才，由外部招聘為主要方向，因而造成下降趨勢

新進人員分佈		2018	2019	2020	2021
性別	男性	153,230	134,757	149,216	116,203
	女性	51,526	45,027	48,871	39,023
年齡	未滿 30 歲	173,756	149,806	149,335	117,318
	30-50 歲	30,886	29,871	48,608	37,756
	50 歲以上	114	107	144	152
區域	亞洲	202,205	177,695	194,920	152,864
	歐洲	103	153	397	201
	美洲	2,448	1,936	2,770	2,161

當地聘用

緯創秉持唯才是用的理念，積極僱用及培育各國菁英人才，持續將「聘用當地人才從事主管職工作」列為重點目標，並將此列於各廠區年度績效評估項目中，積極落實人才在地化理念。除了持續增加當地就業機會，緯創給予同仁相對優渥的薪資，並透過教育訓練引入經營和管理的知識，以培養當地人才除了基本工作技能外，能有擔任主管職的管理能力。2021 年亞洲地區擔任主管職之當地人才佔 92.6%，其中部級 (含) 以上主管當地人才佔 88.4%。

當地人才擔任主管職統計表

項目		2018	2019	2020	2021
擔任主管職百分比	亞洲	89.7%	89.9%	92.2%	92.6%
	歐洲	76.9%	81.8%	89.7%	90.6%
	美洲	72.3%	61.9%	93.0%	67.3%
擔任部級以上主管職百分比	亞洲	81.2%	82.7%	86.4%	88.4%
	歐洲	58.3%	63.6%	83.3%	83.3%
	美洲	69.0%	58.2%	74.2%	69.4%

註：當地定義為該國國籍員工

亞洲地區

擔任主管職之當地人才佔

92.6%



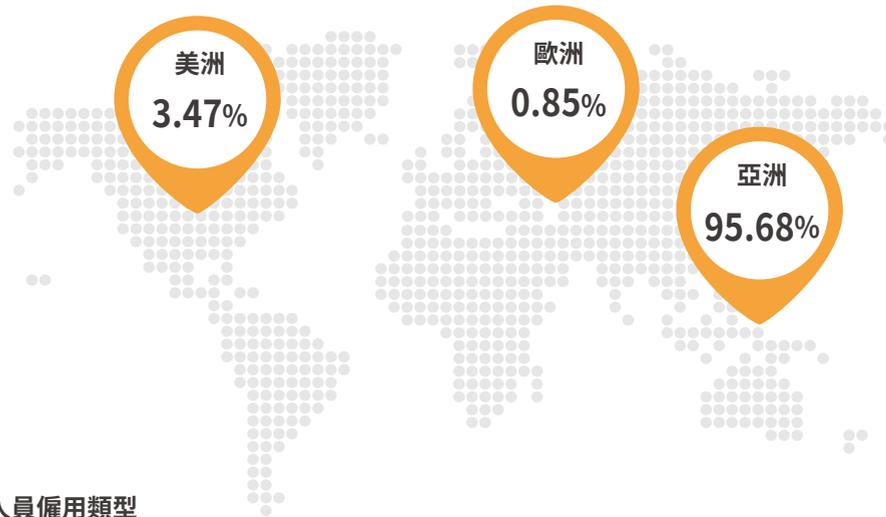
部級 (含) 以上主管當地人才佔

88.4%

4.1.2 包容與多元性

員工組成

緯創秉持「以人為本」的核心價值，遵循當地相關法令，吸引來自全球的多元人才，所有同仁皆自其受僱日第一天起提供法令應有之權益。至 2021 年底，依照營運及產能需求，各地區人員依聘僱類型之分布呈現如下表所示。亞洲區包含中國及臺灣地區廠區，歐洲則為捷克廠區，美洲則指墨西哥廠區。



各地區人員僱用類型

僱用類型	僱用型態	臺灣地區	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠
合約型態	無固定期限合約	8,765	685	201	225	2,903	1,128	1,035	2,181	293
	固定期限合約	324	5,194	2,382	2,733	18,306	7,335	8,898	0	243
	合計	9,089	5,879	2,583	2,958	21,209	8,463	9,933	2,181	536
正職 / 兼職	正職	9,088	5,879	2,583	2,958	21,209	7,854	9,933	2,181	468
	兼職	1	0	0	0	0	609	0	0	68
	合計	9,089	5,879	2,583	2,958	21,209	8,463	9,933	2,181	536

員工分佈

員工分佈		男性		女性	
		人數	比例	人數	比例
年齡	未滿 30 歲	25,741	40.97%	10,960	17.44%
	30-50 歲	16,312	25.96%	8,658	13.78%
	50 歲以上	814	1.30%	346	0.55%
職稱	管理人員	2,342	3.73%	778	1.24%
	專業人員	10,043	15.98%	5,495	8.75%
	技術 / 助理職人員	30,480	48.51%	13,693	21.79%
聘僱類型	直接人員	30,480	48.51%	13,693	21.78%
	間接人員	12,385	19.71%	6,273	9.98%
區域	亞洲	41,390	65.88%	18,724	29.80%
	歐洲	253	0.40%	283	0.45%
	美洲	1,222	1.94%	959	1.53%

區域分佈

區域分佈	2021	
	占總員工比例	擔任主管比例
中國大陸	80.59%	50.29%
臺灣	14.20%	45.64%
墨西哥	3.24%	2.37%
菲律賓	1.06%	0.74%
捷克	0.74%	0.87%
斯洛伐克	0.05%	0.03%
其他	0.11%	0.07%

註：其他包含韓國、印尼、美國等 18 國國籍員工

多元與包容

2019 年緯創以永續為本，成立「企業永續發展委員會」，秉持以人為本的核心價值，及對社會的承諾，期望創造一個平等的包容職場。至 2021 年底，緯創各地區人員分布如下表所示，男女比例為 68：32。

區域分佈

地區	臺灣	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠	合計
男	5,968	4,079	1,669	1,729	15,289	6,149	6,507	1,222	253	42,865
女	3,121	1,800	914	1,229	5,920	2,314	3,426	959	283	19,966
合計	9,089	5,879	2,583	2,958	21,209	8,463	9,933	2,181	536	62,831

共融文化

緯創身為對社會負責任的企業，在社會共融方面積極主張由企業自身做起，鼓勵社會弱勢。在人才進用方面，廣納身心障礙同仁、大陸地區少數民族以及臺灣原住民族群。2021 年為提供多元的就業機會，在臺灣地區聘用 88 位原住民與 98 位身心障礙同仁，全球身心障礙員工占整體員工比例 0.84%。由董事長簽訂人權政策：提供公平、合理之薪酬與工作條件，以及安全、健康之工作環境。確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為。為培養緯創內部的多元意識，臺灣辦公區率先由人文處舉辦多元系列講座，主題例如有「身障運動員的不服輸精神」，並以線上直播方式推廣至其他辦公區，提升同仁擁抱多元的意識。



科技女力

緯創董事會於 2021 年，增加一席女性董事，女性主管呈現穩定成長趨勢，2021 年比例為 24.94%。於福利方面，臺灣地區提供所有同仁彈性工時制度，同仁可依家庭照顧、自身需要，依規定調整出勤時間，並提供優於法令的額外七天活力假，於補班日抵免與自行的休假安排，讓同仁在時間的安排上可兼顧工作與家庭。同時，針對促進生育上，緯創除了基本的「生育關懷與照護資源」與「育嬰假」外，臺灣地區同仁享有生育獎勵每胎獎勵金額 NTD\$6 萬元，生育補助由福利會提供每胎 NTD\$2,000 元。在科技女力培育上，緯創透過 GOLF (Gap of Learning and Field) 學用接軌聯盟的緯創數位學院，提供女性學子能有更多機會接觸科技領域課程與實作機會。2021 年，緯創提供 GOLF 學員之線上專業課程達 24 門，培育學生 159 人，包括培育 15 位女性實習生。

女性員工分佈

項目	2018	2019	2020	2021
女性員工比例	31.59%	32.12%	32.45%	31.78%
女性主管比例	23.86%	23.65%	24.92%	24.94%
女性基層主管比例	29.84%	28.97%	30.99%	30.98%
女性高階主管比例	8.84%	8.97%	11.42%	13.72%
業務相關單位的女性比例	54.50%	54.30%	53.01%	56.32%
業務相關單位的女性主管比例	36.49%	34.48%	33.76%	39.13%
STEM 職位的女性比例	23.46%	23.85%	23.95%	25.45%

註：STEM 是指與 Science, Technology, Engineering, Math 相關之職位

職場平等

緯創深信若缺少「平等」的保障，多元人才將無法在工作崗位發揮所長，因此，緯創的女性同仁在各方面都擁有和男性一樣平等的機會與權利，扭轉科技業的性別刻板印象。

間接人員依管理層級、性別、年齡層結構統計表

年齡	部級以上主管		課級主管		非主管職		合計
	男	女	男	女	男	女	
小於 30 歲	0.01%	0.02%	0.32%	0.14%	21.15%	12.22%	33.86%
30-50 歲	5.84%	1.59%	4.44%	1.99%	30.95%	16.65%	61.46%
大於 50 歲	1.83%	0.38%	0.11%	0.05%	1.72%	0.58%	4.67%
合計	7.68%	1.98%	4.87%	2.19%	53.83%	29.45%	100.00%

Be Equal 是多元職場的重要精神，緯創從職場感受、薪酬與發展三方向著手，聆聽員工的想法與建議。2021 年，緯創進行性別平等調查，同仁回覆的評分為 80.3%，顯示公司在性平政策的規劃及落實方面獲得大多數同仁的肯定。在調查過程中，許多員工也樂於回饋具體建議，讓公司在打造性別平等、和諧職場的目標上，獲得許多寶貴的資訊。

緯創於人事管理規則中禁止任何在涉及聘用、薪資、獎懲、晉升、退職等事項上，因員工國籍、膚色、年齡、性別、性傾向、種族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治意見、社團成員或婚姻狀況上之差異，而產生的歧視行為。

4.1.3 人才留任

聘用及薪酬

緯創全球所有辦公廠區所提供的薪酬及福利皆符合當地法令要求，絕不低於法令基本工資，所有正式員工都享有法令規定之保險及退休金計劃。緯創採取同工同酬的薪酬政策，不因地域、種族、民族、成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政見、年齡而有差異，並以整體薪酬的概念考量獎酬制度，包含薪資、福利、獎金、紅利等。緯創所有員工每年需接受兩次績效考核，以考核結果作為獎酬、派任、晉升及各項人員管理之依據，2021 年未出現任何與薪資福利相關的爭議訴訟或違規事件。

入選臺灣高薪 100 指數



員工考核

作法	對象	方式
目標管理 (MBO)	全體員工	每年年底緯創舉辦年度 Kick off meeting 向所有主管說明公司下一年度營運目標，經直屬主管與同仁溝通達成目標共識，據以層層展開部門目標、個人目標，目標執行過程中，保持不定期、定期 (期中 / 期末) 雙向績效溝通晤談與回饋，並於期中 / 期末就目標達成狀況與職能表現分別進行績效考核。
多面向 (180-360 皆可)	1. 台灣區 (含派外) 主管 2. 特定專業人員 (例：關鍵人才、STM、數位人才)	除年度目標與職能之績效指標外，下列人員並透過多元評核方式，做為績效評等結果之參考： 1. 台灣區 (含派外) 主管：配合績效評核作業時程，由部屬、同儕、跨部門主管，進行「360 度回饋」。 2. 特定專業人員：依組織需要之關鍵人才，由專案主管、同儕進行「180~360 度回饋」。
排序法	所有同仁	間接員工：依據目標達成狀況、職能表現、多元評核回饋等指標，按管理職、非管理職分別進行評等，評等等級為特優、優、甲、乙；同時為了解公司人才梯隊的潛力程度，按員工職等進行潛力評比排序，評比等級分為 Top5、Top15、Top30、Average。 直接員工：績效與公司的生產績效直接相關連，因此對於直接員工由各廠區主管按其目標產能、專業技能、考勤紀錄、獎懲紀錄於年度績效評核時，綜合上述指標由主管進行年度績效評等排序。

緯創每年進行業界薪資調查，根據外界環境變化、公司營運狀況及個人績效表現予以調整薪資，以確保薪資符合市場水準及公平性。同時，藉由提升營運效率，增加員工所得水準。針對僱用短期或兼職人員的地區，皆要求自其受僱日第一天起，提供法令應有之保險及福利。各地區薪資狀況如下表。台灣地區歷屆非擔任主管職務之全時員工人數及薪資平均數、中位數，可於[公開資訊觀測站](#)查詢。

在高階經理人的薪酬方面，包含固定項目之底薪、年節獎金及福利，和變動項目之獎金、酬勞 (現金 / 股票) 及認股權的綜合考量，並以變動項目為主。固定項目以保持本公司在業界之平均競爭水準為原則，變動項目則以公司及其個人經營績效綜合考量，公司及其個人經營績效越好，變動項目與固定項目之比例越高。績效評核標準係以年度財務 (營業額、利潤等)、市場 / 客戶、組織與人員成長 / 發展等綜合目標達成狀況核定之，於每年年初依內、外經營環境發展狀況訂定評核項目、目標與權重比例，經理人之薪資報酬應依個人表現，個別由薪資報酬委員會審核及評估並建議董事會通過後執行之。

基層人員標準薪資與當地最低薪資比率表

地區	比例
台灣	1
昆山廠	1.01
昆山光電廠	1
泰州廠	1
中山廠	1.12
重慶廠	1.18
成都廠	1.34
墨西哥廠	1.03
捷克廠	1.32

男 / 女薪資與薪酬的比率

項目	職級	2021 年
固定薪資	處級主管以上	1 : 1
	部級主管	1 : 0.91
	課級主管	1 : 0.98
年薪	非管理職	1 : 0.87
	處級主管以上	1 : 1.07
	部級主管	1 : 0.92
	課級主管	1 : 0.97
	非管理職	1 : 0.86

註 1：以上資料為 2021 全年度薪資之比率
註 2：因緯創主要職務類別為研發、工程性質，從事此類職務以男性居多，且在市場之薪資行情原本即高於其他職務，因此男性員工整體薪酬略高於女性

長期獎勵誘因

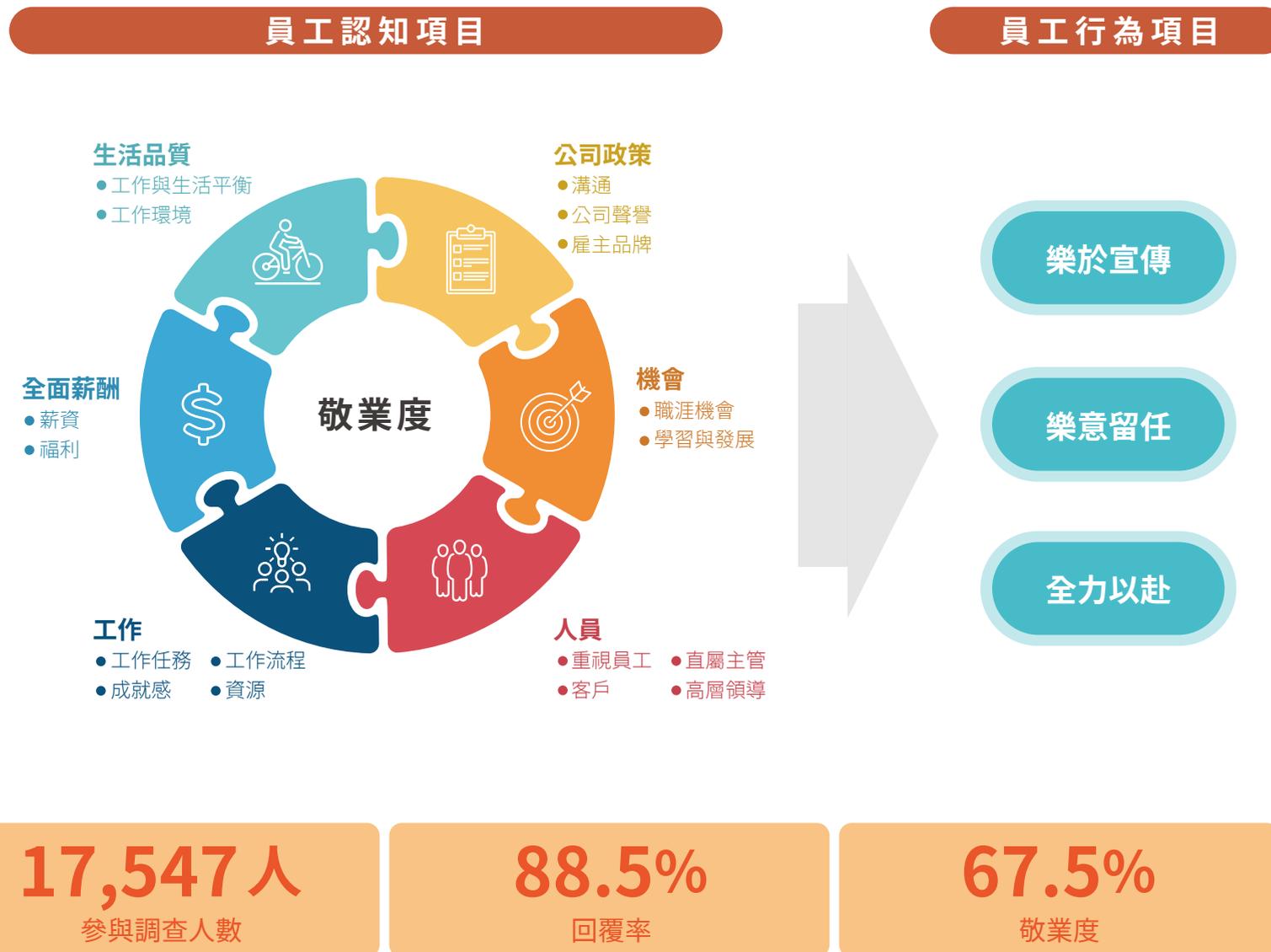
作法	公司設有「員工持股信託」計劃，員工可依持股會章程自願參與。參與之員工依職等每月提撥固定金額，公司亦相對提撥 100% 金額每月購入公司股票，並委託金融機構以持股信託專戶之名義代為購入及管理
----	--

對象與 2021 年執行現況	入職滿一年正職員工皆可自願申請加入
----------------	-------------------

全球員工敬業度調查

秉持積極關懷員工之經營理念，緯創重視員工聲音與意見，緯創自 2021 年起，以每 2 年 100% 之覆蓋率及頻率，透過普查的方式調查全球所有廠區 / 單位員工之意見與反饋訊息，並將相關調查分析之目標及結果公開揭露。而為使調查及分析結果同時具備橫向（廠區 / 單位間）及縱向（年度間）可比較性，該項調查計畫的結構、題項及分析方法採全球一致之原則實施，以經審查合格公開發表之學術論文 / 期刊為基礎進行題項設計，並針對不同族群間之差異進行分析比較，以進一步提昇調查計畫之效益。2021 年度員工敬業度調查參與人數為 19,820 人，回覆人數為 17,547 人，回覆率為 88.5%，敬業度統計結果為 67.5%。

每次調查之有效問卷回收率目標設定為 80% 以上，以確保統計分析結果之信賴水準與可參考性。藉由相關調查分析計畫，公司可以探知員工敬業度的現況及與目標值（短期目標設定為 70%）之差異，並據以規劃相應之改善措施。而針對員工敬業度之改善方案，公司採跨部門 / 廠區之專案會議型式進行檢討與追蹤，以彰顯公司對於員工意見之重視，以及致力於打造一個優質工作環境的決心。



員工敬業度		2019	2020	2021
調查內容		包含 6 組員工認知項目：公司政策、機會、人員、工作、全面薪酬、生活品質，以及 1 組員工行為項目：樂於宣傳 + 樂意留任 + 全力以赴。		
問卷尺度		分別為：很不同意、不同意、不太同意、有點同意、同意、很同意；回答「同意」及「很同意」者採計為「認同」該題項之敘述，如 100 人中有 70 人回覆「同意」或「很同意」，就代表該題項之敘述有 70% 人認同。		
對象		中國中山廠 間接員工	企業產品事業 群、臺灣新竹廠， 以及中國泰州廠 全體間接員工	臺灣、中國、捷 克、墨西哥地區
發出問卷		2,057 份	2,206 份	19,820 份
回收數量		1,904 份	1,828 份	17,547 份
回收率		92.7%	82.9%	88.5%
敬業度		72.8%	72.0%	67.5%
參與敬業度調查的員工比例 (涵蓋率)		9.9%	9.3%	94.0%
性別	男性	N/A	68.3%	65.9%
	女性	N/A	31.7%	34.1%
年齡	未滿 30 歲	N/A	29.7%	31.9%
	30-50 歲	N/A	64.1%	64.4%
	50 歲以上	N/A	6.2%	3.8%
區域	臺灣	N/A	91.8%	35.3%
	大陸	N/A	8.2%	45.6%
	捷克	N/A	N/A	0.7%
	墨西哥	N/A	N/A	18.4%

員工離職

緯創間接員工 2021 年離職率為 16.1%，換算月離職率平均為 1.3%，與相同產業公司對比之下較為穩定及健康。在直接員工方面，因產業屬性導致季節性訂單及產能變化劇烈，並連帶影響公司整體之人力調配計畫，造成直接員工有不定期大量招募及離職的情況，再加上直接員工為緯創之人力結構主體（占 2021 年底全體總員工人數約 70.3%），故緯創整體離職率變化明顯受到直接員工之因素影響。2021 年度離職人數統計詳見附錄。



改善員工流動率

即使產業環境因素不易掌控，緯創仍投注許多心力於直接員工之流動率改善，並將焦點集中於工作適應情況面向。依據實際之離職原因調查結果，直接員工工作適應不良，主要反映在對工作條件及環境的錯誤認知，如不清楚需長時間站立工作、穿著無塵服、輪班等，以及對於工作、學習、產能的壓力無法順利消化釋放。

對此緯創規劃之改善方案著重在「招募任用程序」及「新人養成訓練」兩個方向，方案內容包含「新人面試流程修訂」、「新人產能提昇計畫修訂」、「改善工作 / 生活環境」、「心理諮商輔導」等，期以順暢的雙向溝通協調，以及積極主動關懷員工的態度，讓員工對工作環境的改善持續有感。

問題

深入了解離職原因

- 工作適應不良
- 對工作條件及環境錯誤認知

改善

擬定政策與方案

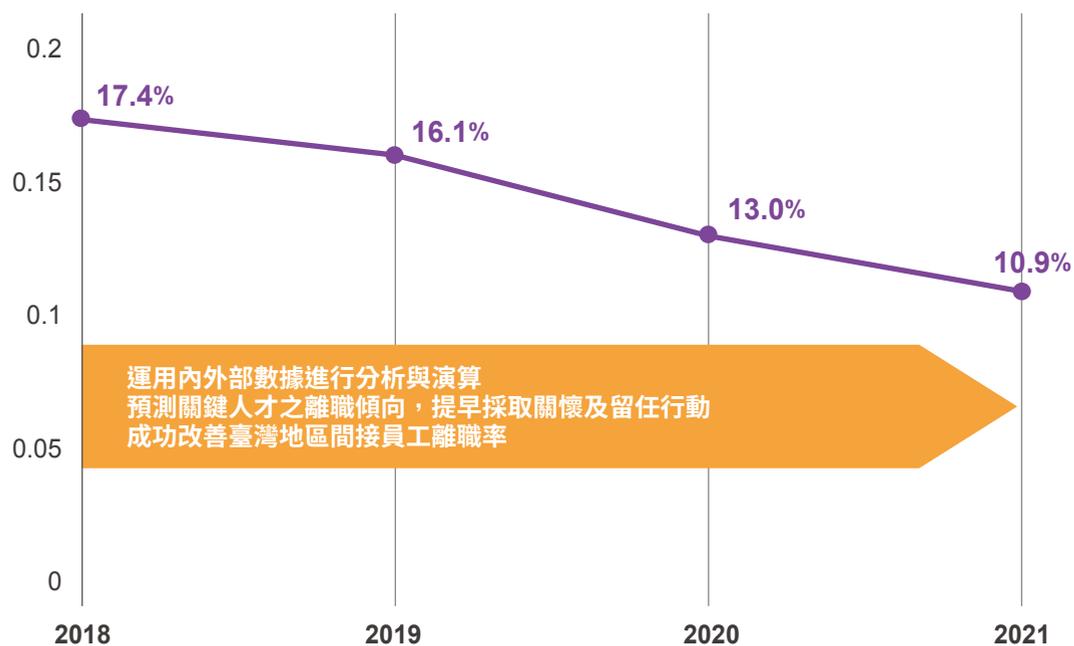
招募任用程序 & 新人養成訓練

- 新人面試流程修訂
- 新人產能提昇計畫修訂
- 改善工作 / 生活環境
- 心理諮商輔導

針對間接員工，緯創則開始嘗試運用數據科技進行離職率之改善，相關專案內容及成果摘要說明如下表及下圖所示。

預測員工離職風險

特色專案	員工離職風險預測
專案目的	藉由各項公司內外部資料整合分析，預測員工的離職傾向，並提早主動採取留任行動。
專案效益	運用各項公司內外部數據進行分析、演算，預測關鍵人才之離職傾向，並提早採取關懷及留任行動，化被動為主動，改善公司整體人才流動情形。
蒐集數據	公司內部 70 項人事相關數據、公司外部 10 項產業及總體經濟環境數據。
專案成效	自 2018 / Q4 開始於臺灣地區導入以來，已報告約 1,200 人次的高風險人員名單，整體預測率達 70% 以上。 臺灣地區間接員工離職率因而呈現逐年改善之趨勢 (2018 年 17.4% → 2019 年 16.1% → 2020 年 13.0% → 2021 年 10.9%) 。



離職統計與分佈

離職統計與分佈		2018	2019	2020	2021
總離職率 (%)		39.70%	43.44%	28.90%	27.92%
自願離職率 (%)		25.34%	25.31%	15.72%	19.09%
總離職率 (%)	男性	36.47%	39.84%	28.47%	26.46%
	女性	41.19%	45.15%	29.10%	31.05%
自願離職率 (%)	男性	22.80%	22.24%	15.07%	19.24%
	女性	26.52%	26.76%	16.04%	18.77%
總離職率 (%)	未滿 30 歲	45.71%	51.97%	36.35%	31.96%
	30-50 歲	25.95%	28.55%	18.60%	22.70%
	50 歲以上	8.97%	8.83%	7.82%	12.41%
自願離職率 (%)	未滿 30 歲	28.52%	29.83%	19.04%	21.68%
	30-50 歲	18.30%	17.61%	11.28%	15.94%
	50 歲以上	2.49%	1.77%	2.89%	4.91%
總離職率 (%)	臺灣	15.63%	16.22%	15.76%	18.40%
	大陸	43.23%	48.73%	32.79%	29.32%
	捷克	14.28%	16.61%	6.82%	48.32%
	墨西哥	0.80%	0.59%	0.46%	29.80%
自願離職率 (%)	臺灣	10.91%	10.63%	10.22%	14.49%
	大陸	27.54%	28.29%	17.62%	19.57%
	捷克	0.00%	0.00%	0.00%	32.65%
	墨西哥	0.68%	0.45%	0.31%	23.61%
總離職率 (%)	直接員工	44.76%	53.21%	34.24%	31.55%
	間接員工	23.85%	17.62%	15.38%	19.33%
自願離職率 (%)	直接員工	27.09%	29.54%	17.66%	19.76%
	間接員工	19.86%	14.13%	10.83%	17.50%

註：以上統計數據不包含年資未滿 3 個月人員

4.2 人力資本發展

2021 年不僅挑戰且充滿著未知，緯創在佈局全球、數位轉型的策略下，追求企業穩定獲利同時，也持續提供多元且全面的學習資源，讓員工得以在職位上一展所長，與組織攜手創新成長。

4.2.1 多元的職涯發展環境

因應組織多元事業及全球化發展，確保人才培育能持續支持公司策略布局，緯創設有四大訓練體系、超過 12 個以上的主題學程，深化各職類員工專業學習發展，同時滿足跨域知識的學

習資源，提高員工個人發展廣度，也帶動組織人才流動。

配合 2021 年組織策略布局，緯創全球各地投注訓練總費用為 1 億 7 千 398 萬；全球員工總受訓時數達 4,498,460 小時，平均每位員工受訓時數為 72 小時。其中女性員工總受訓時數 1,381,751 小時、平均訓練時數為 69 小時，男性員工總受訓時數 3,116,709 小時、平均訓練時數為 73 小時；生產技術類員工總受訓時數 4,069,892 小時、平均訓練時數為 92 小時，非生產技術類員工總受訓時數 428,568 小時、平均訓練時數為 23 小時。

在疫情襲擊全球、各企業不得不採取 Work From Home 的時候，緯創在人才培育上亦同步推行 Learning From Home，由內部各領域專家開發製作線上課程，並外購線上課程超過 50 門，搭配各種數位學習工具，透過線上、線下混成學習，帶動員工自主學習動機。除此之外，同年亦呼應全球化策略，啟動全球學習平臺 Cornerstone 之建置，以使學習資源能達全球共享，為員工打造不拘場域、時間與空間的學習環境。2021 年全球員工平均學習滿意度達 4.7 分 (滿分 5 分)。

全球員工受訓時數

員工類型	女性員工		男性員工	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
國籍				
臺灣	45,401	15	87,830	15
中國	1,251,232	80	2,945,946	83
墨西哥	81,037	85	78,419	64
捷克	4,081	14	4,514	18
全球數值	1,381,751	69	3,116,709	73



人員類別 (管理職 / 非管理職) 受訓時數

員工類型	管理職		非管理職	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
國籍				
臺灣	23,933	20	109,298	14
中國	47,423	27	4,149,755	84
墨西哥	4,222	39	155,234	75
捷克	301	9	8,294	16
全球數值	75,879	24	4,422,581	74

工作類別 (生產技術類 / 非生產技術類) 受訓時數

員工類型	生產技術類		非生產技術類	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
國籍				
臺灣	16,703	15	116,528	15
中國	3,904,104	95	293,074	29
墨西哥	143,251	80	16,205	41
捷克	5,835	16	2,761	17
全球數值	4,069,892	92	428,568	23

註 1：平均受訓時數 = 課程人時數 / 員工人數

註 2：資料計算日為 2021 / 1 / 1-2021 / 12 / 31

2019 年 - 2021 年訓練費用

項目		2019 年	2020 年	2021 年
員工訓練總費用		2.36 億元	3.45 億元	1.74 億元
員工平均受訓費用		3,582 元	4,931 元	2,769 元
員工總受訓時數	直接	362 萬小時	328 萬小時	407 萬小時
	間接	71 萬小時	50 萬小時	43 萬小時
	總計	433 萬小時	378 萬小時	450 萬小時
員工平均受訓時數	直接	79 小時	70 小時	92 小時
	間接	29 小時	21 小時	23 小時
	平均	66 小時	54 小時	72 小時

註：受訓費用為新臺幣 (NTD)



4.2.2 關鍵的策略人才發展

為達企業永續經營發展，延續「數位力」、「管理力」、「全球力」之人才培育策略，更啟動「永續力」人才培育計畫，緯創堅信人才培育與發展是企業永續競爭力的基石，也是在充滿不確定年代組織的穩定力量。

數位力

數位人才發展

- 成立技術治理委員會
- DnA普訓 / 關鍵人才培育
- RPA數位人才培育、認證

管理力

管理人才發展

- 高階策略領航
- 中高階主管接班發展
- 初階管理績效力培育

全球力

全球人才發展

- 啟動全球學習平臺建置
- 外語能力訓練、評測
- 商務跨文化敏感度培育



永續力

創新而永續人才發展

- 成立永續發展辦公室
- 佈建永續團隊與人才培育



策略一

數位人才培育加速數位轉型

緯創 2014 年啟動工廠自動化數位轉型，為加速公司全面數位轉型之推動，2019 年訂定數位轉型策略藍圖 (Blue Print)，以「培育數位人才」、「形塑數位文化思維」及「驅動同仁數位化工作方式」為三大策略重點，同時成立數位轉型學院，簡稱 DnA 學院 (Digital and Analytics Academy)，專責數位轉型人才之培育。DnA 學院架構數位轉型課程分為「數位普訓培育」、「數位關鍵人才培育」及「數位 RPA 人才培育」三大類，運用線下、線上等系統化架構進行數位轉型知識與工具培訓，同時形塑組織數位文化。至 2021 年，依照人才培育對象發展八大學院，分別為 Enterprise Architect Academy, Data Engineer Academy, Data Scientist Academy, Cloud Architect Academy, Data Governance Academy, PO Academy, Translator Academy, Tech Lead Academy。



Blue Print
策略藍圖

1 形塑數位文化思維

2 培育數位專業人才

3 驅動數位工作方式



Digital and Analytics Academy
DnA 學院

數位普訓培育
敏捷式專家

數位關鍵人才培育

數位 RPA 人才培育

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| 1. Enterprise Architect Academy | 5. Data Governance Academy |
| 2. Data Engineer Academy | 6. PO Academy |
| 3. Data Scientist Academy | 7. Translator Academy |
| 4. Cloud Architect Academy | 8. Tech Lead Academy |

34,685 人

累計全球普訓人數

460 人

累計敏捷式專家

613 人

累計 DnA 關鍵人才

624 人

累計數位 RPA 人才

此外，為加速數位轉型技術能量，2021 年緯創成立「技術治理委員會 (Tech. Governance Committee)」，轄下設立技術人才推廣委員會，專責定義數位轉型關鍵技術能力模型 (Technical Competency Model, TCM)、評估技術人才能力級別、制定技能提升及職涯發展計畫、搭配 DnA 學院及內外部學習資源，展開專業技能及軟技巧培訓、並設計關鍵技術人才激勵措施。培訓後人才積極投入公司的系統升級，發展出 104 項舉措，投入研發、製造、業務、供應鏈、財務、人力資源等不同業務領域的數位專案開發。

各執行階段成果如下

1	訂標準	發展 9 個技術能力模型 (TCM)，包含企業架構師 (Enterprise Architect)、雲端架構師 (Cloud Architect)、資料科學家 (Data Scientist)、資料工程師 (Data Engineer)、資安工程師 (InfoSec. Engineer)、產品負責人 (Product Owner)、現場可靠度工程師、UIUX、開發工程師，並定義人才角色與職責 (R&R)、設計關鍵角色 TCM 評估方法。	9 個技術能力模型 80 個核心技能 150 個評估項目
2	盤人才	執行數位轉型關鍵技術人才 TCM 評核共 569 人次，並針對 9 大數位轉型關鍵人才進行需求盤點，制定技能提升與招募計畫，支持數位轉型推動。	評核共 569 人次
3	促發展	展開 9 個數位轉型關鍵角色技能提升計畫，訓練內容除專業訓練認證外，有鑑於技術人才面對數位轉型所帶來的工作方法、流程改變，在心態上的轉換、溝通能力等軟實力更形重要，故同步規劃線上、線下關於跨部門溝通力、教練領導力、促進團隊的影響力等課程。	96 人次完成專業訓練認證 921 人次完成軟實力課程
4	給激勵	通過 TCM 評核結果，分析關鍵人才職能與公司職位體系的差異，訂定數位人才留才計畫，包含專案晉升、結構調薪、保障年薪及留任獎金等措施。	課程滿意度 4.7 分 (滿分 5 分)





DnA 普訓人才培育

【普及數位學習】以微學習方式快速形塑數位文化



為了持續深化緯創的數位文化及思維，2020 年即由 DnA 學院監製並推動「數位轉型微學習課程」15 門及「數位職能微學習課程」10 門，課程分為三大部分，數位思維、工作方式、數位技能，以線上雲學院、輕鬆簡易的方式讓同仁快速瞭解數位轉型的基本概念、形塑組織數位文化。2021 年海內外調訓共計 18,203 人，大中華區調訓共計 16,263 人；非華語地區調訓，包含墨西哥、捷克、馬來西亞，共計 1,940 人，總體完成率 96%，平均考試成績 92 分、滿意度為 4.5(滿分 5 分)。

為強化事業體員工的工作方式，加速人才訓後應用，另開發敏捷快訓課程，主題包含敏捷開發精神、敏捷框架、業界數位案例分享，同時結合敏捷專案管理工具，累計至 2021 年共 139 位同仁完成敏捷課程。

除此之外，為進一步以數據驅動數位轉型，銜接數位專案於數據相關之應用，2021 年再與顧問公司合作，透過資料治理「基礎建設 ABC、場景循環 6 步驟」方法論，進行基礎知識工作

坊，並在人事、製造、供應鏈、研發、財務等領域進行資料定義，建立資料字典與資料標準等梳理，以期使資料由單一資料來源 (Single Source of Truth) 達到「查得到、看得到、拿得

到」。

2021 年資料治理學院辦理 2 屆講師培訓、1 次教練培訓，培育 5 位 Coach、27 位 Trainer 以投入並執行 12 次場景循環，盤點出 884 個資料

項，產生應用專案 5 件與 3 次成果會議，並帶動後續資料應用相關活動熱潮，如 Low code/No code 平民資料科學家推廣，資料黑客松等活動。

緯創數位轉型微學習課程

數位思維

- 怎樣才叫數位轉型
- 緯創雙飛輪
- 數位轉型專案團隊
- DnA High 5
- L0 到 L5 Stage Gate

工作方式

- 談敏捷開發
- 5 分鐘學習 Scrum
- 關於 Product Owner
- Use Case, Epic, Backlog
- 什麼是 MVP

數位技能

- 工人智慧 vs 人工智慧
- 簡單教你懂統計
- 輕鬆學習 Power BI
- 什麼是 RPA
- 有關機翼學習的三兩事

數位轉型成效

18,203 人

調訓總人數

96%

總體完成率

4.5 分

平均學習滿意度

92 分

平均考試成績



DnA 關鍵人才培育

【專業數位職能】 培育數位關鍵人才導入各領域專案

緯創推行數位轉型，需要有關鍵角色來配合執行，經與顧問公司協同意義共產出九類關鍵人才，DnA 學院以系統化方式培訓數位專案開發團隊，截至目前已執行培訓並認證之人才包含轉譯人才(Translator)、產品負責人(PO)、技術領導者(Tech Lead)、及數據工程師(Data Engineer)、企業架構師(Enterprise Architect)。各類人才在培訓之前，由各領域內部推派具備培訓潛力專才，參與徵試選拔，擇優錄取，並依專業差異，透過為期二~九個月的培訓活動，包含知識講授、隨堂評量、課後實作、作業上臺報告，以及期末成果發表等，部分課程另搭配 Hackthon 活動、設計思維研討會，線上 / 實體專題課程、數位案例經驗分享、案例情境練習與 1 on 1 coach 等主題活動，以深化受訓學員的數位技術，業務領域解決方案及商模優化建議等能力，以幫助推行轉型用例落地。在培訓完後，人才才能將新科技、新技術引入原本業務、研發、製造等各領域的運用，提供技術解決方案及架構遠景規劃，帶領技術團



隊產出效益，持續產出商業價值。行至 2021 年，已累計培訓 613 位數位關鍵人才，包含：373 位轉譯人才、84 位產品負責人、79 位技術領導者、61 位數據工程師、16 位企業架構師。培訓後的人才結合數位理論知識既有業務領域專長，投入研發、製造、業務、供應鏈等不同專業領域之專案開發，共計 338 個專案。



RPA 人才培育

【導入流程自動化】 提升開發能力、工作效率與準確性



RPA (Robotic Process Automation) 人才培育，目的在培育數位素人使用低代碼的視覺化開發軟體，自主實現辦公事務流程的自動化。為驅動同仁數位元化工作技能，緯創導入自動流程開發。

在培訓過程中，學員必須參加 43 門培訓課程，並經過理論考試及完成實戰作業，方能正式成為 RPA 團隊成員。為提升成員的開發技能，推動團隊以月為頻次舉辦 RPA 技術論壇，共計 933 人次參加。為促進開發者交流，運用 Scrum 方式辦理集中開發 110 場。2020 年共計培育 RPA 人才 357 位，完訓率 85%、投入運用率 40%。至 2021 年，又計新增 RPA 學員 267 位，人均完成 53 門培訓課程，完訓率為 100%，平均滿意度為 4.4 分 (滿分 5 分)，累計通過 RPA 數位關鍵人才認證 63 人。以 RPA (機器人) 助力辦公事務流程自動化，年度上線項目共 393 項。



2021 數位人才培訓成果

2021 培訓成果^註

培訓專案	L1	L2~L3	L4
DnA 普訓人才 數位人才培訓 (數位願景、普訓 / 特訓) 敏捷開發培訓 資料治理 教練 / 講師	• 培訓 18,203 人 • 平均課程滿意度： 4.5 分	• 完成率： 96% • 考試成績平均： 92 分	產品設計： 在RD design和Debug的流程中，開發DDE系統，大幅降低設計參數的查詢與比對時間，提升研/開發的品質和效率。 倉儲物流： 搭建全新的智慧物流平臺，廠內物流自動化比例達50%；利用RFID移動盤點技術，節省資產盤點工時75%；結合AGV (CTU) 自動挑料備料技術，實現MPA區無人化自動補料模式。物料處理效率提高63%，節省倉儲管理人力成本超過60%。 生產製造： 在自動化領域，通過設備物聯以及AI模型構建輔助，持續推進生產少人化、無人化作業，廠內物流自動化比例達50%。 綠色園區永續發展： 導入智慧能源巡檢系統，製程排風風閥自動控制系統，空調箱自動控制等智慧節能系統，年總節省1,970,000 KWH。在可再生能源使用方面，投資建造1.8MW光伏發電站，年發電量1,800,000 KWH，年減碳1,426噸。
	• 培訓 139 人 • 平均課程滿意度： 4.7 分	• SMAC國際敏捷專家認證 39 人	
	• 教練： 5 人 • 講師： 27 人	• 5 位資料治理講師通過晉級為教練 • 人才投入運用率 100% • 執行 12 次場景循環，盤點 884 個資料項 • 應用專案 5 件	
數位關鍵人才	• 培訓 292 人 • 平均課程滿意度： 4.5 分	• 平均合格率 97.4% • 29 位轉譯人才通過晉級為轉譯人才L2	
數位RPA人才	• 培訓 267 人 • 平均課程滿意度： 4.4 分	• 完訓率： 100% • RPA人才認證 63 人 • 辦公事務流程自動化，共 393 項目上線。	

註：用柯氏四級培訓評估模式(Kirkpatrick Model) 進行檢視。L1為反應評估、L2為學習評估、L3為行為評估、L4為成果評估。

策略二

管理人才領導力發展

主管為企業經營之核心人才，透過各階管理人才領導能力的培育及發展，可提升主管團隊管理能力之成熟度、提高接班準備度、團隊專業力並凝聚向心力，進而帶領團隊創新轉型，差異化組織整體競爭優勢。而在主管接受培訓養成的同時，亦能充分了解組織人才培育的策略，進而深化對組織「以人為本」核心價值的認同與實踐。2021 年緯創於臺灣總部管理職培訓投入，平均人均時數為 17.4 小時，相較去年成長 16%。

- 1 策略主管 - Light House 專案
- 2 中高階主管 - T-UP 發展專案
- 3 初階主管 - 績效管理三部曲



策略主管 - Light House 專案

Light House 專案由緯創與顧問公司合作，透過顧問公司提供 Intelligent, Marketing & Consulting 服務，展開三大面向人才培育計畫。

1 策略顧問計畫

以「5G 新興科技發展策略」為題，辦理兩場「5G 策略工作坊會議」，透過 outside-in 方式，整合顧問公司研究能量，提供宏觀市場趨勢與產業鏈佈局態勢，導引集團經營團隊進行深度討論對話，擬定 5G 世代發展戰略，並培育高階主管策略規劃能力。累計集團共計 76 位高階主管參加，滿意度 4.3 分 (滿分 5 分)。

2 產業趨勢計畫

為提升高階主管全球視野、掌握產業前瞻趨勢，辦理「產業趨勢系列講座」共十講，主題橫跨電子產業供應鏈、AI 雲端發展、電動車產業、智慧醫療等。累積 807 人次參與，平均滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)。

3 資訊服務計畫

提供「每日科技新聞 Podcast」新聞聽播服務及「科技人文新知」影音講座，共計 500 則，內容以 3C 產業供應鏈變化為主軸，除了電腦、通信產業之外，涵蓋半導體、面板產業出訊息，並探索工業電腦、未來車等新興商機。



中高階主管 - T-UP 發展專案

因應外部 VUCA (Volatility、Uncertainty、Complexity、Ambiguity) 環境及內部數位轉型、全球化佈局之需要，公司除挹注資源培育關鍵技術人才外，穩固組織管理核心團隊亦是組織人才發展的重點策略。2021 年於中高階接班梯隊的人才培育，引進外部具國際指標性「領導能力與潛力測評工具」(Potential Plus Test)，以大中華區經理人為對標 (Benchmark)，了解受評者與目標職位的勝任程度，決定人才能力準備度及培訓計畫，再派以「個人發展計畫 (Individual Development Program 簡稱 IDP)」及「團隊發展計畫 (Group Development Program，簡稱 GDP)」及「管理課程培訓」等發展方式。

1 個人發展計畫 IDP

發展目標聚焦於管理職能及數位職能，以 360 度多面向評量被發展人之強項及待發展職能，由被發展人選定一項職能，與直屬主管共同討論當年度重點任務、每月 1 on 1 晤談，另由 HR 職能輔導員進行職能輔導回饋及追蹤。此外，各事業體人資團隊更依主管領域需求，開發多元的學習資源，包括線上同步虛擬教室課程、哈佛商業評論 (Harvard Business Review) 影音、文章和線上讀書會，以多元且彈性的學習方式，讓每一位被發展主管可選擇適合的學習資源，使管理職能以更有效率的方式在跨洲建立共同語言和技巧。

發展 357 位高潛主管，滿意度 4.7 分 (滿分 5 分)
專案完訓率 88%，52% 主管 360 度職能行為提升

2 團隊發展計畫 GDP

發展計畫以「行動學習 Action Learning」為手法，有別於一般培訓課程，Action Learning 強調實務問題的解決，採取「做中學」的學習模式。透過跨部門組成學習小組，一方面解決存在於組織的問題及創新轉型專題，這些專題包含展開「Technology Powerhouse 加速器」專案，尋找、培養可立足的技術與優勢，找尋商機並拓展業務領域、建構 BI/Advance Analytics 架構並擴大應用情境及尋找及落實 cloud 有價值的用例，另一方面發展主管職能行為，經由教練指導、學員回饋、自我省思，檢視並提升主管領導能力。

共 23 位高潛主管參加為期三個月的培訓計畫，聚焦於數位轉型議題及商業策略展開。專案整體滿意度為 4.6 分 (滿分 5 分)，86% 主管 360 度職能行為提升。

3 管理課程培訓

除 IDP / GDP 專案型態發展計畫外，為能更全面提升高潛主管管理知識與技能，著重提升領導力「建立成功團隊、發揮影響力」、以及商業力「商業敏銳度」職能課題，2021 年辦理各階主管參與實體及線上課程超過 50 堂次，主題涵蓋授權、教練領導、溝通、衝突管理、財務思維等。

參訓人次 2,051 人
學習滿意度 4.5 分 (滿分 5 分)、完訓率 97%。



初階主管 - 績效管理三部曲

為有效推動公開公正透明之績效管理制度，並提升主管績效管理能力，緯創以績效管理 PDCA 循環為基礎，每年定期開設績效管理系列課程，包含目標設定、績效溝通、績效改善與發展等主題。當主管在日常管理中重視與部屬雙向、即時的溝通回饋，也實踐了讓員工在公平、公正、合理的績效管理下持續發展的良性循環。

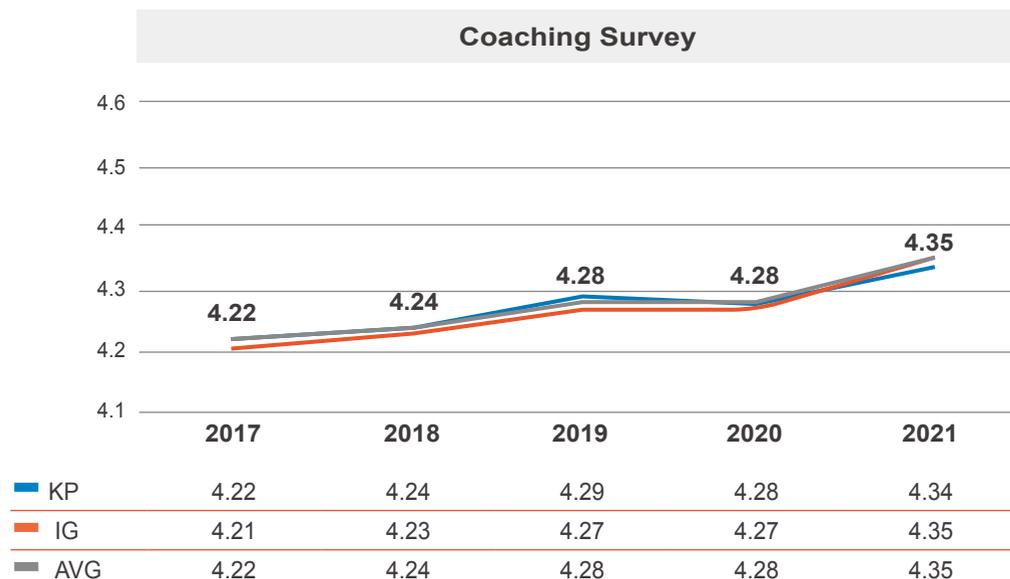
各學習主題依照日常管理工作週期辦理，期初目標設定階段辦理「如何做好目標管理」、期中目標執行評核階段則開辦「績效溝通與晤談技巧」，期末績效發展階段再安排「員工問題診斷與解析」，以期課程能即時符合主管需要，強化實務應用的契機，達到學以致用的成效。2021 年除持續開辦績效三部曲訓練實體課程外，為提供過去已完訓主管持續精進管理技巧的能力，另導入「目標設定」、「績效晤談難題

篇」線上課程，利用知識內容的複習，強化績效溝通技巧。2021 年績效系列訓練總受訓人次為 1,233 人，整體滿意度 4.7 分 (滿分為 5 分)。

為確保主管日常績效管理行為能確實執行，除上述提供知識、技巧培訓外，每年針對主管在目標設定、期中績效評核、期末績效評核期間與同仁的晤談狀況定期進行調查，經調查顯示，各主管之管理與指導能力皆有顯著提升。

2021 年主管績效管理調查結果，績效溝通晤談率 96%、日常工作教導滿意度 4.4 分 (滿分 5 分)、管理職能 360 度評核 4.5 分 (滿分 5 分)，足見主管能落實與同仁績效溝通晤談之管理行為，並形成正向循環的組織文化。

Coaching Survey



360 度評核





2021 管理人才培訓成果

2021 培訓成果^註

培訓專案

L1

L2~L3

L4

策略主管 - Light House 專案

- 培訓 **883** 人次
- 平均課程滿意度：**4.4**分

- 資訊傳遞平臺上線共 **2,348** 人啟用
- 「每日科技新聞Podcast」新聞聽播服務及「科技人文新知」影音講座，共計**500**則

財務數位化平臺

建立數位平臺Wistron Pulse即時正確提供財務資訊，運用 PBI(Power BI) 平臺整合財務數據以 dashboard 方式呈現，取代以往人工方式從不同 ERP 平臺上撈取資料，此效益節省人力分析報表時間，系統所建置的 Margin Alert 功能有效控管專案出貨情況提前預警防堵損失。Margin Alert 於2021/7~10月3個月使用達 1,790 人次，使用者淨推薦指數 92.9%。

專案數據模型

專案管理數據模型開發旨在提供專案風險指標，於專案風險發生前先進行控制，了解專案預算內外人力資源投入狀況及檢視人力配置，同時依據人員技能地圖知識領域圖組成專案最佳團隊，及找出需培育人才缺口以提升專案改善，及客戶滿意度。專案效益為產出「人力管理模型」及「專案比較模型」。

AI雲服務創新商業模式

過往單一專案 AI 雲服務方式，無法擴大營收規模，發展目標以帶領專案團隊 AI 雲服務開發能力趨向產品化貼近市場，創新商業模型強化客戶(企業/公部門/使用者) 需求及規模量，強化顧客及產品導向概念提升團隊 AI 雲服務專業度，產出 AI SaaS 雲服務模型上架。服務目前已提供登革熱及魚種分析等，成功創造 New Business Model，亦已上架子公司緯謙 VAS 平臺，也同步與多家廠商談合作。

建構BI/Advance Analytics架構並擴大應用情境

透過 IT 主管引導所屬團隊使用數位化工具偕同合作與提升工作效率，並加入與擴大集團內部的資料公開及共享，最後則從員工素養提升著手，於技術推廣及使用經驗分享交流等方面，來提升員工對 BI 及 Advance Analytics 應用參與的能力和意識。

尋找及落實 Cloud 有價值的用例

尋找內外部上雲成功用例，對應效益和好處(快、好、穩、安)傳達給決策者，及應用前沿的雲端技術，連結目前客戶的專案和用例，創造價值和成效。於專案結束後成功推行15個系統上雲、8個新系統導入Power Bi、並建立AI平臺共享model 共29個專案93個模型使用中。後續除持續使用Azure的服務，將導入AWS、GDP服務，形成混和公有雲(SBG CallLog)。

個人發展計畫 IDP

- 高潛主管 **357**人
- 平均課程滿意度：**4.7**分

- 專案完訓率**88%**
- **52%** 主管360度職能行為提升

團隊發展計畫 GDP

- 高潛主管 **23** 人
- 平均專案滿意度：**4.6**分

- **86%**主管360度職能行為提升

管理課程培訓

- 培訓：**2,051** 人次
- 平均專案滿意度：**4.5**分

- 專案完訓率**97%**

初階主管 - 績效管理三部曲

- 培訓 **1,233** 人次
- 平均課程滿意度：**4.7**分

- 主管績效管理調查結果，皆2020年成長
- 員工對主管日常工作教導滿意度**4.4**分
- 管理職能360度評核**4.5**分

註：用柯氏四級培訓評估模式(Kirkpatrick Model) 進行檢視。L1為反應評估、L2為學習評估、L3為行為評估、L4為成果評估。

策略三

提升人才全球力與永續視野

在人才全球力、永續力的發展政策下，緯創持續培育國際化人才，也意識在不可預期的變動局勢下，全員具永續共識，是成就組織永續發展不可或缺的原動力。

全球人才語言能力 UP

為提升全球佈局之基礎能力，緯創運用子公司緯育 Tibame 學習平臺，與 Live ABC 集團三方合作，辦理線上英文學習課程，包含 3 期多益高分線上速成班，1 期上班族開會英語實戰班，搭配 4 次生活英語主題直播等帶狀式多元學習，透過講師線上直播互動解題，同仁可彈性規劃課程學習時間，依學習進度練習考題檢測學習成效。2021 年共 768 位同仁參與課程，直播講座人次高達 1,131 人，相較去年同期 209 位同仁參與多益實體課程，自主學習成長率提升 3.7 倍，學員平均滿意度 8.6 分 (滿分 10 分)，課程淨推薦指數 (NPS) 64%，線上模擬考分數平均進步 120 分為提供員工定期檢視語言能力，緯創並於期末辦理年度英文考試，共 687 位同仁報名參加，49% 員工之測驗成績提升。

永續人才儲備

為深化企業永續發展之願景，實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步以達永續發展之目標，緯創在 2019 年設置企業永續發展委員會，並以「永續發展」做為邁向下一個 20 年的重點策略，在此策略下展開各階段性主軸發展目標，這些主軸目標包含減碳、供應鏈管理、員工認同感創造、勞工權益保障，以及循環經濟等方面。為達此重大目標，組織內部必需佈建「永續發展」專業知能的團隊，以帶動組織目標並接軌國際永續發展趨勢。

為加速組織永續發展動能，2021 年邀請外部顧問專家辦理 ESG 相關人才培訓及輔導活動共計 31 場，包含 ESG 願景和目標、企業風險、碳揭露、人權風險管理、公益 / 慈善績效評估、溫室氣體、產品生命週期評估等訓練主題，此外，並搭配辦理永續指標精進輔導專案，提升內部人才對永續的認知及掌握外部機構評比指標意涵，使團隊成員能夠積極回應 ESG 重要議題，推動階段性目標的達成。上述訓練及輔導總計 1,077 人次參與，完成組織邁向永續發展的種子團隊佈建及培養。

2021 年，各項 ESG 評鑑結果，DJSI 得分由原 63 分進步至 81 分，天下永續公民獎攀升 7 名，從 25 名進步到 18 名，臺灣永續報告書獎獲頒銀獎 (2020 年銅獎)。對此，除展現緯創在 ESG 各面向持續精進的決心，最重要的是專責、專業的團隊佈建與成型，人才已逐漸具備知能去推動組織內部管理革新，接軌國際指標，同時帶動更多緯創同仁意識 ESG 重要性，理解與生活及工作的關聯性。

跨文化溝通軟實力 UP

在提升員工語言能力、與組織同步成長邁向全球化之際，緯創同時辦理跨文化溝通軟實力課程。跨文化講座為期四個月，每月安排一場 2 小時主題演講，包含「國際商務文化敏感度與溝通模式」、「跨文化情境與管理策略」、「文化、權利與衝突管理」、「組織變革與變動」。疫情期間透過直播辦理，整體學習延續至 2022 年第一季，2021 年有 116 位主管參與課程，平均學習滿意度 4.6 分 (滿分 5 分)。

2021 全球人才與永續人才培訓成果

類別	人次 / 滿意度	2021 成果
全球力	<ul style="list-style-type: none"> 培訓 768 人 直播講座 1,131 人滿意度 8.6 分 (滿分 10 分) 英文考試 687 人 	<ul style="list-style-type: none"> 多益課程，同仁自主學習率提升 3.7 倍，課程淨推薦指數 (NPS) 64% 線上模擬考分數平均進步 120 分 年度英語考試成績提升率 49%
	<ul style="list-style-type: none"> 培訓 116 人 平均課程滿意度：4.6 分 	<ul style="list-style-type: none"> 每月辦理一場跨文化講座為期四個月，包含「國際商務文化敏感度與溝通模式」、「跨文化情境與管理策略」、「文化、權利與衝突管理」、「組織變革與變動」
永續力	<ul style="list-style-type: none"> 培訓及輔導總計 1,077 人次 	<ul style="list-style-type: none"> DJSI 得分 81 分 (進步 18 分) 天下永續公民獎 第 18 名 (進步 7 名) 臺灣永續報告書獲頒 銀牌 (去年銅牌)

4.3 人權管理

緯創全球人權政策

緯創訂定之人權政策，宣示支持及遵守國際勞動人權規範及權威性全球標準，如聯合國工商企業與人權指導原則、國際勞工組織三方原則宣言、國際勞工組織工作基本原則及權利宣言、OECD 多國企業指導綱領、聯合國世界人權宣

言、聯合國「全球盟約」、責任商業聯盟行為準則等，政策中除明確描述其適用對象涵蓋公司所有利害關係人，如公司本身、供應鏈、合作夥伴、合資公司等，並清楚的闡述及說明人權承諾內容及相關管理原則。

緯創於全球各個營運據點中，逐步推動責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 稽核認證，確保公司在管理全球人權議題，具備一致的工作架構及依循標準。在 2021 年緯創全球營運據點均無重大違反人權情形。

4.3.1 人權盡責調查

建置人權盡職調查系統管理程序

為確保全球營運據點符合人權管理政策，落實於每位主管及員工之日常工作，緯創於 2020 年建置人權管理系統程序。其中第 1 至 4 項已於 2020 年度完成，其餘第 5 至 8 項，則陸續於 2021 年度逐步完成推動。

依據 2020 年度之人權風險評鑑結果，緯創於 2021 年度針對三項重大人權議題進行目標管理，要求各廠區制定風險減緩措施，並定期追蹤相關指標之達成情形。例如透過系統的開發，每月定期追蹤各廠區在「每 7 天至少有 1 天休息」、「每週總工時小於 60 小時」、「薪資核算準確率」等指標之改善成果，以及透過安全教育訓練與宣導、提高設備 / 環境巡檢頻率等措施，設法降低工傷與職業病之發生率。

針對企業本身的營運範疇 (如員工、直接活動、產品與服務)，緯創計畫自 2022 年開始，全球營運據點每年執行一次完整的人權盡職調查管理循環，藉以建立集團整體一致之文化與行為標準，有效管理及降低人權風險，確實回應公司政策及各方利害關係人之期許。



4.3.2 人權風險與重大議題

緯創身為全球電子產業供應鏈的一員，自創立以來均嚴守恪遵各項國內法令及國際標準。在全球各個營運據點中，針對人權議題皆有不同程度之對應作為，包含人權風險之鑑別及評估行動，並逐步推動 RBA 責任商業聯盟稽核認證。

目前已完成 VAP 驗證之廠區有成都廠、重慶廠、新竹廠、中山廠、捷克廠、墨西哥廠等 6 個廠區，已採行 SAQ 評核程序之廠區有中山廠、昆山廠、成都廠、重慶廠、新竹廠、捷克廠、墨西哥廠、泰州廠、昆山光電廠等 9 個廠區，透過定期的策略方向及工作成果溝通，確保緯創在全球各地人權議題的關注上，具備一致的工作架構及依循標準。

人權風險評鑑

緯創於 2021 年持續進行人權風險評鑑，依據 2019 至 2021 年期間所完成之 RBA 稽核報告進行分析，在所有缺失項目中，中高風險程度者占比為 2.5%，其中又以勞工相關議題占絕大多數，比例為 93.2%。而在勞工相關議題中，依重要程度排序前 3 項分別為「工作時間」、「工資和福利」、「未成年工人」。

針對利害關係人所關切之重大人權議題，緯創將從政策及內部規範之檢視著手，確保各項管理辦法之周延性，同時設定年度績效目標，定期追蹤相關工作計畫之執行成效，並持續依循 RBA 之管理架構進行作業稽核，針對缺失項目要求責任單位展開改善計畫，確保相關人權風險得以有效控管及降低。

童工與未成年工

緯創人權政策明訂禁止雇用童工，各營運據點在招募過程中，進行員工實際年齡之審查工作，確認並無任何雇用童工之情形。部分營運據點為因應產能需求，雇用符合當地法定最低工作年齡，但尚未滿 18 歲之員工。為保障其身心安全及健康，公司安排合適其發展程度且低風險性之工作，並特別關注其工作訓練、生活關懷及日常管理情形。

強迫勞動

緯創人權政策禁止任何形式之強迫勞動行為，包含人口交易、脅迫、奴役等非自願性勞動。員工工作合約均依循當地法規制訂及簽署，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無工作合約以外之約束，限制員工與緯創之僱用關係，如扣留存款或身分證明文件等。2021 年緯創各營運據點均未發生強迫勞動之情形。

2021 年緯創各地區雇用未成年員工人數統計

單位：人數

僱用型態	臺灣地區	昆山廠	昆山光電廠	泰州廠	中山廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠
未成年工	20	5,765	148	360	0	4,043	0	0	0





自由結社

緯創人權政策尊重員工自由結社之權利，承諾提供自由表達意見之管道及環境。在全球營運據點中，員工可以透過工會、員工關係促進委員會等組織，由各單位代表協助同仁於會中反映意見，確保一般員工的聲音能夠被公司聽見及回應。

生活工資

緯創提供之薪酬福利皆合於當地法令要求，絕不低於法定最低工資，並定期參與薪資調查並視需求做調整，在員工薪資上不只合乎法令、符合當地基本生活工資，也確保各地區員工薪資在同產業具有一定之市場競爭力。

反歧視

緯創人權政策確保所有人員之工作機會均等，杜絕任何形式之歧視行為，不論在僱用、薪資、訓練、晉升、離退、資源分配等各方面，均不會因為地域、種族、民族或成長背景、社會階層、血統、宗教、身體殘疾、性別、性取向、性別認同及表現、懷孕、婚姻狀況、工會會員、政治立場、容貌、年齡或工會關係，而有任何的特殊待遇。緯創秉持以能力及貢獻為衡量指標，確保所有員工權利及機會均等。

緯創致力排除及避免發生任何形式之歧視行為，並推廣至外部利害關係人，包括顧客、供應商及一般大眾。為確保緯創主管級同仁及一般員工遵守「緯創社會責任政策」，公司要求每位新進同仁皆需完成「企業永續與社會責任 CSR (含人權政策)」訓練，內容涵蓋面談公平準則、性騷擾、人權侵犯、歧視等議題，2021 年度全球營運據點總訓練時數達 80,119 小時，受訓員工占比為 56.8%，相關制度及規定公告於公司內部網站供同仁隨時查閱。透過持續性的宣導，2021 年各營運據點均未發生違反公司政策規範之歧視情形。

身心障礙者工作環境

緯創全球皆遵守當地身心障礙者保護相關法規，進用具有就業能力之身心障礙者，確保工作環境符合身心障礙者之特殊需求。例如，臺灣、大陸及歐美地區之辦公環境為無障礙空間設計，提供各項貼心設施，如專用車位與愛心專車，便利身心障礙者進行工作及各項活動。



緯創工作環境中之無障礙設施

4.3.3 暢通溝通管道

緯創尊重個人之自由與權利，在全球各辦公廠區主動建置開放的意見表達平臺，務求充分掌握員工對工作環境安全與職場健康的需求與期待。員工得以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達對於公司的建議、要求或提出問題。

緯創重視內部溝通管道，傾聽員工聲音

全球各辦公廠區設置員工關係促進委員會，定期召開勞資溝通會議，由各辦公廠區最高主管暨單位員工代表出席，針對公司營運狀況、員工意見等議題進行雙向溝通。員工關係促進委員會設置專屬網站，每次會議的議題與記錄，於七天內公佈在公司入口網站。公司各類作業改變，則由各相關單位另行公告週知。

緯創堅信尊重員工，重視員工意見，能夠鼓勵員工表達建設性的意見，不斷為企業注入正向成長的力量，達到共同成長、共享經營成果。緯創將持續落實各項溝通管道的執行效率，保持百分百回應的有效溝通。

全球各辦公廠區溝通管道

溝通管道	內湖總部 汐止辦公區	新竹廠區	昆山廠	昆山 光電廠	中山廠	泰州廠	重慶廠	成都廠	墨西哥廠	捷克廠
員工關係促進委員會	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
總經理信箱	V		V	V	V	V	V	V	V	V
員工意見信箱	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
員工投訴專線	V	V	V	V	V	V	V	V		
員工座談會	V	V	V	V	V	V	V	V		V
產線輔導員現場訪談關懷			V	V	V	V	V	V		V
微信平臺 - 緯創微服務			V	V	V	V	V	V		
公司刊物			V		V				V	V

註：表格中標示「V」是表示已建立對應溝通管道

4.4 職場健康與安全

4.4.1 員工照顧與關懷

員工是公司最重要的資產，員工健康是企業永續發展的基礎，有健康的員工才有好的生產力。透過多元化的「健康促進」和「健康管理」活動，為每位員工的健康把關。緯創重視員工身心健康，鼓勵員工取得工作與生活的平衡，更致力於促進員工個人健康的生活型態和行為。

緯創依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，充分了解工作場所中的危險源與風險，評估對公司內所有相關人員（包括員工、臨時人員、承包商、訪問者及其他人員）造成的影響，並讓所有人員有正確的認知，確保員工於一個健康、無傷害的工作環境。

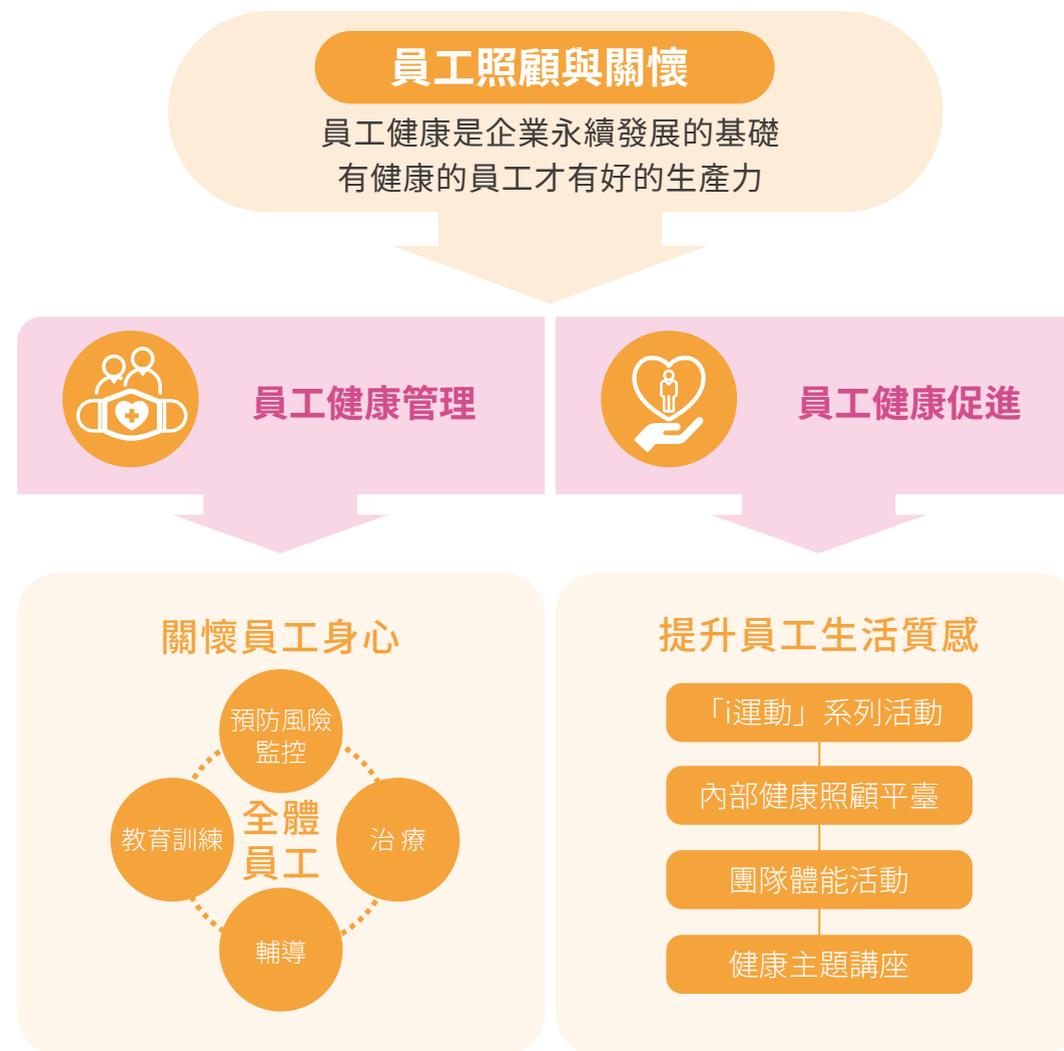
快樂工作幸福生活

員工是公司最大的資產，創造一個充滿希望和活力的工作環境是緯創重視的一環，除了工作方面，更希望員工能擁有身心和諧的生活。因此，公司透過關懷專案、救助系統和公司活動，讓員工能快樂的工作，擁有幸福的生活。除了有

對員工個人或家人提供關懷與協助系統，各辦公廠區則不定期舉辦活動，除每月慶生會、員工旅遊、員工福利活動、迎新活動等，更透過多樣化的講座和課程，讓員工工作之餘也能接觸各式生活體驗。

保護員工健康安全

2021 年全球各辦公廠區持續受到新冠病毒的影響，國內更一度面臨三級警戒的危機，緯創透過提前的分流演練與模擬，於五月啟動居家辦公政策，有效降低群聚性風險，藉由推行多年的數位轉型政策，維持遠距工作之生產力，讓員工工作之餘也能兼顧家庭照顧需求。



員工健康管理

緯創不定期辦理健康宣導活動，各廠區均設有醫務室提供員工健康諮詢與協助在重慶、成都廠區更建立緊急就醫綠色通道，為員工提供日常健康諮詢及服務，2021年協助員工緊急就醫服務56人。

健康檢查

完善的健康檢查能及早發現可能的疾病，公司針對特殊作業崗位員工（如高噪音、粉塵、X-Ray等），定期安排特定項目之健康檢查。臺灣地區每年舉辦全員健康檢查，海外各廠區則主動提供健康檢查方案，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。

完成健檢後，將由各辦公廠區專業醫護人員針對健康檢查結果所發現的重大異常，提供就醫

協助及檢查提醒，以落實關懷服務。針對健康異常族群也提供各專業諮詢，辦公區定期舉辦醫師諮詢，提供同仁專業的諮詢管道。對於個人健康異常之教育/培訓、輔導、預防/風險監控暨醫療協助，公司積極管理並制定計劃。所有員工的個人健康服務紀錄與資訊，僅用於評估員工是否處於安全職場環境的依據，不作為其他任何用途，該資料僅由健康管理專責單位妥善保管不外流。

內部健康照護平臺

臺灣辦公區透過企業內部健康照護平臺，以個人為中心，針對個人健康醫療需要或改善目標，由健康管理師定期追蹤、電話訪談、提醒就醫、用藥或諮詢。對於罹患重大疾病員工，提供三個月或六個月定期回診追蹤檢查的提醒，及就醫安排暨後續醫療扶持等醫療協助。



健康快樂走
緯創人日行5000步

運動好處多 健康一起來
日行5,000步保持走路好習慣
提升自我免疫力為自己打造健康與活力

活動日期：7/1~12/31(共6個月)
活動目標：日行5,000步(每月累積25天即達標)
活動獎勵：每月抽獎禮-7-11 商品卡150元 並可獲得一組攝影序號、抽大獎(每月抽獎禮可得一組)

運動萬歲

活動諮詢：福委會服務專線18888按4

員工參與日行 5,000 步健康快樂走活動

員工健康促進

「i運動」系列活動

2021年新冠肺炎疫情影響全球各廠區員工的工作與生活，各項體能活動部分受到影響而取消或延後舉辦。為了維持同仁持續運動的習慣，公司仍持續透過不同的活動安排，鼓勵同仁建立安全的運動習慣以做好個人防疫防護。

2021年臺灣辦公廠區延續去年舉辦之「健康齊步走」活動，鼓勵全員日行5,000步，全

年共計有6,718人參與；除了讓同仁重視並持續養成個人運動習慣，亦能增進團隊成員的健康。透過APP記步與團隊競賽號召，讓同仁養成每日運動的習慣。汐止辦公區暨內湖總部舉辦「i運動」系列活動，結合坊間大型運動賽事，提供完賽獎金鼓勵同仁參與路跑。

受疫情影響，緯創於三級警戒期間同仁從今年下半年恢復參與路跑活動，參加10公里以上長程路跑人數仍超過421人。

相信自己 跑出自信
臺北市第18屆 舒跑杯

05/09 AM0600

感恩母親節 1加1愛無限∞
歡迎緯創同仁邀請最親愛的媽媽 一同享瘦樂活 度過健康浪漫佳節

活動日期：2021年5月9日(日) 06:00AM起跑
活動地點：臺北市政府市民廣場
活動對象：緯創同仁暨親友
活動組別：競賽組9KM

凡現場參加【Workplace特別活動】就有機會獲得感恩花束乙束 讓您獻給最愛的人！

鼓勵同仁挑戰馬拉松養成慢跑運動習慣

團隊體能活動

緯創鼓勵同仁參與團隊賽事，除提升自身健康外亦能增進部門感情。2021年在國內三級警戒解除後，緯創因應中央流行疫情指揮中心的政策，待開放室內場館運動後，遵循相關防疫規範舉辦賽事活動，如羽球、排球、壘球、桌球等各類球賽，讓員工在工作之餘有運動交流機會。並鼓勵員工參與運動社團，如：單車社、籃球社、羽球社、登山社、慢跑社、高爾夫球社和壘球社，藉由運動同好以小團體的力量帶起企業內部運動強身的風氣。



依防疫規範舉行賽事活動



深遊百岳之島
三千公尺以上的雲裡風景



緯創講堂及課程提供同仁多元知識，防疫期間舉行線上活動。

多元主題活動及講座

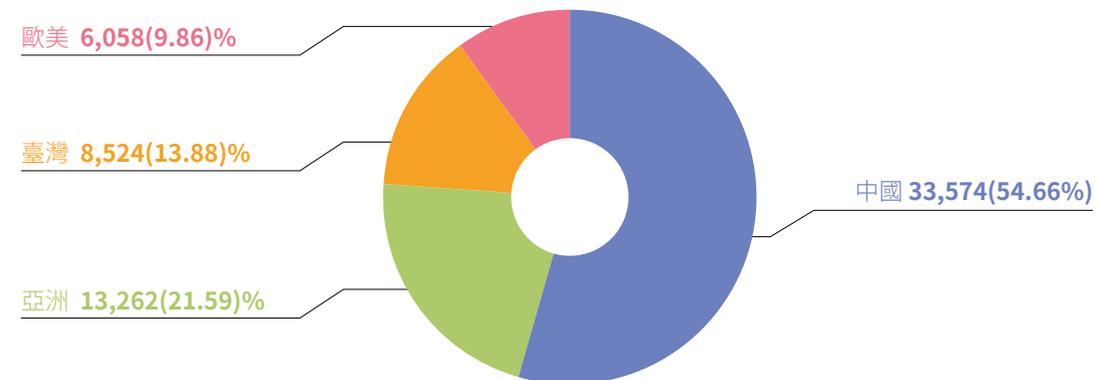
緯創每季皆會安排數場講座活動，涵蓋多元主題及知識內容，無論是健康關懷、飲食、照護、人際溝通等，除聘請專業講師演講外，更透過內部直播平臺完整收錄課程內容，讓無法現場參與的同仁，一樣能收看完整課程以增進相關知識。防疫期間也透過社群軟體與線上活動，讓同仁居家辦公一樣能參與相關福利活動。

新冠肺炎防疫宣導暨政策

2021年新冠肺炎防疫期間，緯創透過內部回報機制來掌握同仁的健康狀況，並設置專線提供同仁諮詢；在國內三級警戒期間，依據分組實

施居家上班政策，確保同仁能在相對安全的場域工作，並兼顧家庭照護需求。為了鼓勵疫苗施打，除提供同仁疫苗假，亦透過健康回報機制，即時關注同仁施打後的健康狀況。

全球辦公廠區疫苗接種人數 (至少接種一劑) by area



透過回報系統與 Power BI，即時掌握員工健康狀態

生育關懷與照護資源

針對女性員工的照護，除定期舉辦女性專屬的健康講座外，臺灣辦公廠區更在每年的健檢為女性員工安排專屬檢查項目。此外，對懷孕的女性員工安排特別的照護諮詢，臺灣辦公廠區設置「媽媽加油」網站，彙整懷孕期間的個人保健照護知識，提供最適時的關懷與照護。全球各辦公廠區皆設置有哺集乳室，鼓勵女性同仁產後仍能持續為新生兒哺乳。

生育獎勵金

緯創挹注心力協助同仁在人生的不同階段，同時兼顧工作與家庭生活的平衡，特別為新生兒父母同仁提供相關協助。在臺灣地區同仁享有生育獎勵每胎獎勵金額 NTD\$6 萬元，生育補助由福利會提供每胎 NTD\$2,000 元；在 2021 年臺灣區員工共有 226 位申請，補助 233 名同仁子女，總金額達 12,900,000 元。

60,000 元
臺灣地區每胎獎勵金

公司內部設置「準媽媽加油站」專屬網站，整理國家補助的托育費用及托兒機構或保母等資訊，並贈送多樣化的禮物給準媽媽們，不定期舉辦的親子講座，提供育兒與教育相關知識，深獲同仁好評。

育嬰假申請與復職留任統計

緯創依當地法令給予育嬰假，並於屆滿前 45 天主動詢問回任意願。沉浸在性別平等意識下的緯創同仁，2021 年在臺灣地區育嬰假申請共有 40 件，其中 11 件為男性，捷克廠申請人數為 26 件。

2021 年育嬰假申請人數統計表

2021 年臺灣育嬰留停狀況	臺灣		捷克	
	男	女	男	女
2021 年符合育嬰留停申請資格的員工數	515	208	0	26
2021 年育嬰假申請人數	11	29	0	26
2021 年預計復職人數 (a)	11	47	0	2
2021 年實際復職人數 (b)	4	33	0	2
2021 年復職率：(b)/(a)	36%	70%	-	100%
2020 年育嬰留停實際復職人數 (c)	4	19	0	6
2020 年育嬰留停實際復職後持續工作一年人數 (d)	2	18	0	4
2021 年留任率：(d)/(c)	50%	95%	-	67%



鼓勵緯創媽媽產後持續哺乳新生兒，全球各辦公廠區皆設置「哺集乳室」

4.4.2 職業安全衛生

職業安全政策與目標

緯創承諾嚴格遵守相關職安衛法規及其他相關要求，通過宣導加強在公司管制範圍內之員工的職安衛認知，以降低意外事故發生之風險。各廠區之職安管理工作均由專責單位監督，負責推行職安管理活動，依照公司職安政策，由各廠自行設定適用之績效目標。公司總體目標：零重大工安事件（死亡事故定義為重大工安事件）。

職業安全衛生管理系統

緯創各廠區員工總數合計約 6 萬多人，為有效管理環境安全衛生，以保障員工具有良好的工作環境，所有廠區均導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統。

勞工安全委員會

緯創各廠區均設有勞工安全委員會，負責推動所屬廠區職業安全衛生，以及溝通與申訴之回應。委員會除負責決策的主管外也設置勞工席位，為員工參與職安管理系統的主要溝通管道，員工可提供職安相關問題或意見給部門代表，並於每年定期會議時提出，直接透過委員會與高層溝通。

職業安全具體措施

危害鑑別	<ul style="list-style-type: none"> 定期進行危害因素風險評估，評估作業程序是否符合法規 不合規之程序按照法律要求進行修正
溝通參與	<ul style="list-style-type: none"> 勞工安全委員會 內部溝通與通報流程
健康保護	<ul style="list-style-type: none"> 員工健康檢查計畫 定期辦理作業環境檢測 設置醫護室或醫師定期駐點，並有心理諮商服務
培訓與宣導	<ul style="list-style-type: none"> 新進人員實施職安教育課程 依作業人員辦理特殊危害或急救訓練 環安衛幹事的環安衛訓，每年定期開展年度複訓 安排健康講座邀請專家演講，解答同仁健康與保健相關問題
應變實作	<ul style="list-style-type: none"> 各式工安逃生疏散演練（日夜間、地震） 消防、局限空間、化學品洩漏等應變演習
防護措施	<ul style="list-style-type: none"> 對從事特殊崗位（如焊錫、化學品操作、噪音等）有嚴格申請和管制辦法，根據不同風險等級制訂相應的管理措施及方案 防護設備持續改善 配戴個人防護裝備
供應商管理	<ul style="list-style-type: none"> 新廠商導入時，確認其具備職安管理系統認證為基本需求 將職安管理體系納入定期供應商稽核項目



化學品防洩演練



有限空間應急演練

職安教育訓練

為使員工了解緯創的職安規範，並具備當危害發生時如何因應之相關知識，所有新進員工入職時都必須接受新進人員職安教育課程；而針對特定崗位之員工，因其作業過程可能發生特殊危害，將有配套訓練如：急救、消防、局限空間、化學品洩漏等應變演習，提升員工安全意識及確保工作環境之安全性。

職場危害鑑別與風險評估

由訓練合格人員負責執行危害鑑別，危害因子量化作為風險評估之依據，經安全衛生管理單位審查後訂定風險等級，設定危害風險的作業

執行控制與改善目標，並納入管理紀錄定期追蹤，以持續消弭工作場所中潛在的職業危害。在執行任何作業的當下，若發生任何緊急事件，員工都得依現場危險程度自行判斷是否停止作業或採取必要的防護措施後，離開工作崗位進行避難，將不會受到任何不利處分。

虛驚事件自主通報

緯創對於虛驚事件訂有標準作業程序，依事件處理及調查管理辦法流程通報各權責單位，確認是否有事故發生並進行調查，將該事件列入虛驚事件記錄表及呈核。針對事件進行原因分析，擬定矯正及預防措施，評估其有效性，持

續追蹤改善情況。

為提高溝通的即時性，緯創設計線上平臺，如微信公眾號之緯創微服務。其中包含智能客服模塊，協助解答員工的疑問。若發生任何緊急事件或虛驚等工安事件，也設有內部溝通程序得以隨時回報。

虛驚事件	
臺灣	1 件
中國	144 件
歐美	300 件

事故調查

當員工或承攬商發生工安事件時，緯創將根據事故處理及調查管理辦法執行事故調查與追蹤，依照事故內容對損害狀況及工傷予以判定。事故調查完成後，須辦理呈核並實施改善對策，由專責單位持續監督與追蹤，以減少損失並預防類似情形再度發生。

職業災害統計

2021 年緯創員工及員工以外工作者職業災害統計如下表所示，我們在職災統計依據法令申報規定執行，以可記錄傷害資料為主要記錄項目，有關嚴重職傷比率的界定，未來將配合政府機關要求推行；職業病部分無接獲相關通報；員工以外工作者的管理上，緯創所有工廠皆依照所屬地區法令管理駐廠人員與承包商，依現況法令配合管理模式。



有限空間應急演練



新竹廠 - 宿舍地震防災演習



成都廠 - 急救員培訓



昆山廠 - 消防演練

員工工傷統計表

失能傷害統計表	臺灣		中國		歐美	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
年份	2020	2021	2020	2021	2020	2021
人數	8,907	9149	56,867	51,050	3,963	5,425
總工作時數	17,184,756	17,929,115	145,400,960	112,417,169	7,250,580	9,826,451
主要工傷類別	交通事故	交通事故	交通事故	交通事故	Crushing	Crushing
	被切、割傷	搬運壓傷	機械傷害		Sprain Cuts	Sprain Cuts
工傷率	0.79	0.67	0.10	0.08	0.36	0.71
職業病率	0	0	0	0	0	0
損失日數比例	4.15	3.49	4.87	0.95	12.58	12.35
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0

註 1：工傷率 IR：(工傷起數 / 總工時) * 200,000 (輕傷計算：僅中山 / 捷克 / 墨西哥廠有將輕傷計算於 IR，其餘廠區皆排除輕傷)

註 2：職業病率 ODR：(職業病起數 / 總工時) * 200,000

註 3：損失日數比例 LDR：(工傷損失天數 / 總工時) * 200,000 (日數計算：僅昆山 / 昆山光電 / 中山 / 墨西哥廠以日曆天計算，其餘廠區以預定工作日計算)

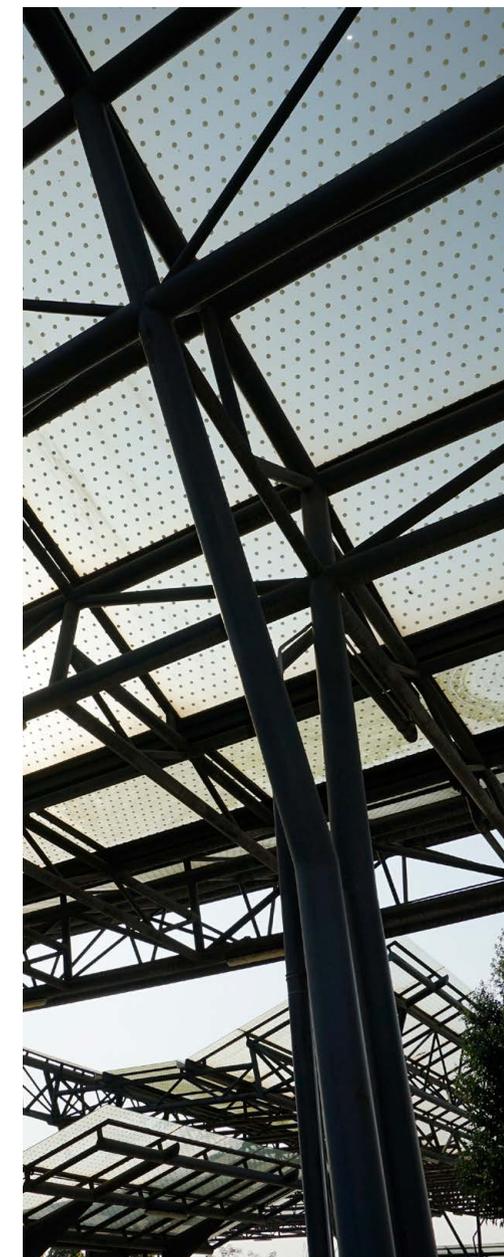
註 4：在捷克，員工有權於其工作時間去看醫生 (其頻率不受限制，時間計算包含交通時間)，或是於生病期間在家休養較長的時間

註 5：此表格統計為全職員工

員工以外工作者工傷統計表

失能傷害統計表	臺灣		中國		歐美	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
年份	2020	2021	2020	2021	2020	2021
人數	110	101	1,375	1716	1,208	1,544
總工作時數	227,854	220,562	2,742,815	3,934,312	661,822	247,239
主要工傷類別	無	無	割傷	無	Crushing, Cut	無
工傷率	0	0	0.07	0.31	1.21	2.43
職業病率	0	0	0	0	0	0
損失日數比例	0	0	0	0	8.46	11.33
因公死亡事故總數	0	0	0	0	0	0

註：人數調查範疇當年度 12/31，駐廠工作人員：警衛、清潔、團膳、其他 (長期駐廠業務、專員)



4.5 社會與人文關懷

緯創自 2001 年成立以來，以企業永續為經營目標，除了營收獲利外，更深信永續經營的基石是與社會更緊密的結合，而社會參與是最佳落實行動。為此，緯創積極落實企業對友善環境及社會責任的承諾，特別訂定「緯創公益活動管理準則」，明確制訂參與公益活動聚焦「環境」暨「人文」二大方向。今年以「Sustainability through Innovation」為主題強調永續與創新，將此精神深化至每一位員工的日常工作之中；除了透過公司既有的公益影響力，更運用深厚的技術研發能力，應用在許多實務發展專案，落實以科技創新來實踐永續發展。

4.5.1 員工照顧與關懷

呼應 SDGs 永續發展目標

緯創根據聯合國與 GRI 公佈的《Business Reporting on the SDGs》報告，透過 SDGs 五大步驟流程，同時考量緯創的永續願景及公益策略，鑑別出七項永續發展目標與緯創具有相關性。在公益策略上，我們優先專注在「SDGs 1 消除貧窮」、「SDGs 3 健康與福祉」、「SDGs 4 優質教育」、「SDGs 6 乾淨水與衛生」、

「SDGs 9 產業創新與基礎建設」、「SDGs 15 陸域生態」及「SDGs 17 夥伴關係」等多項永續發展目標。

緯創人文基金會

緯創人文基金會自 2010 年成立以來，致力於促進人與自然之平衡與和諧，為環境與生態之保護，及提升人文價值而努力。呼應緯創追求永續核心價值，制定「環境」與「人文」

為基金會發展暨公益策略的兩大主軸，為貫徹並深化永續發展目標，實踐「利他」理念，策略性地結合在人文關懷與環境關注上，具有相同理念的公益夥伴，進行多元化專案的合作。投入專案的六大面向包含：環境保護、棲地認養、環境教育、人文提升、教育關注及服務實踐，每年定期將基金會之工作計畫書提交董事會，報告計畫執行情況與成果，確保公益專案符合基金會的宗旨與目標。2021 年共展開 22

項的執行計畫。人文基金會深信社會公益除了溫暖的初心，還需要積極發揮對社會的影響力，在 2021 年邀請公益合作夥伴學習 LBG (London Benchmarking Group 倫敦標竿集團) 的評量模式，與合作夥伴凝聚共識、共享價值，齊心協力讓公益行動解決社會議題，對社會有更多貢獻。



三大公益主軸之員工關鍵角色



員工影響力

緯創除了透過既有的公益影響力，更鼓勵同仁投入社會公益，定期舉辦主題式的公益捐款與義賣活動，獲得同仁熱烈回饋；在科技創新方面，更以技術研發能力與創新專案，讓許多應用得以實現，藉此來改善社會福祉。為協助回復雙連埤過去樣貌及守護珍貴溼地，從 2010 年開始與荒野保護協會共同合作認養雙連埤生態教室，長期持續進行棲地保育與環境教育。從 2017 年開始，緯創企業志工也進行一日工作假期，共同協力建置庇護區及優化北堤坡度與進行外來種清除工作。截至 2021 年企業志工共辦理 25 場，410 人次參與工作假期活動，透過集眾力的棲地守護，建立雙連埤生態方舟及增進棲地復原能力。



六大公益焦點之目標願景

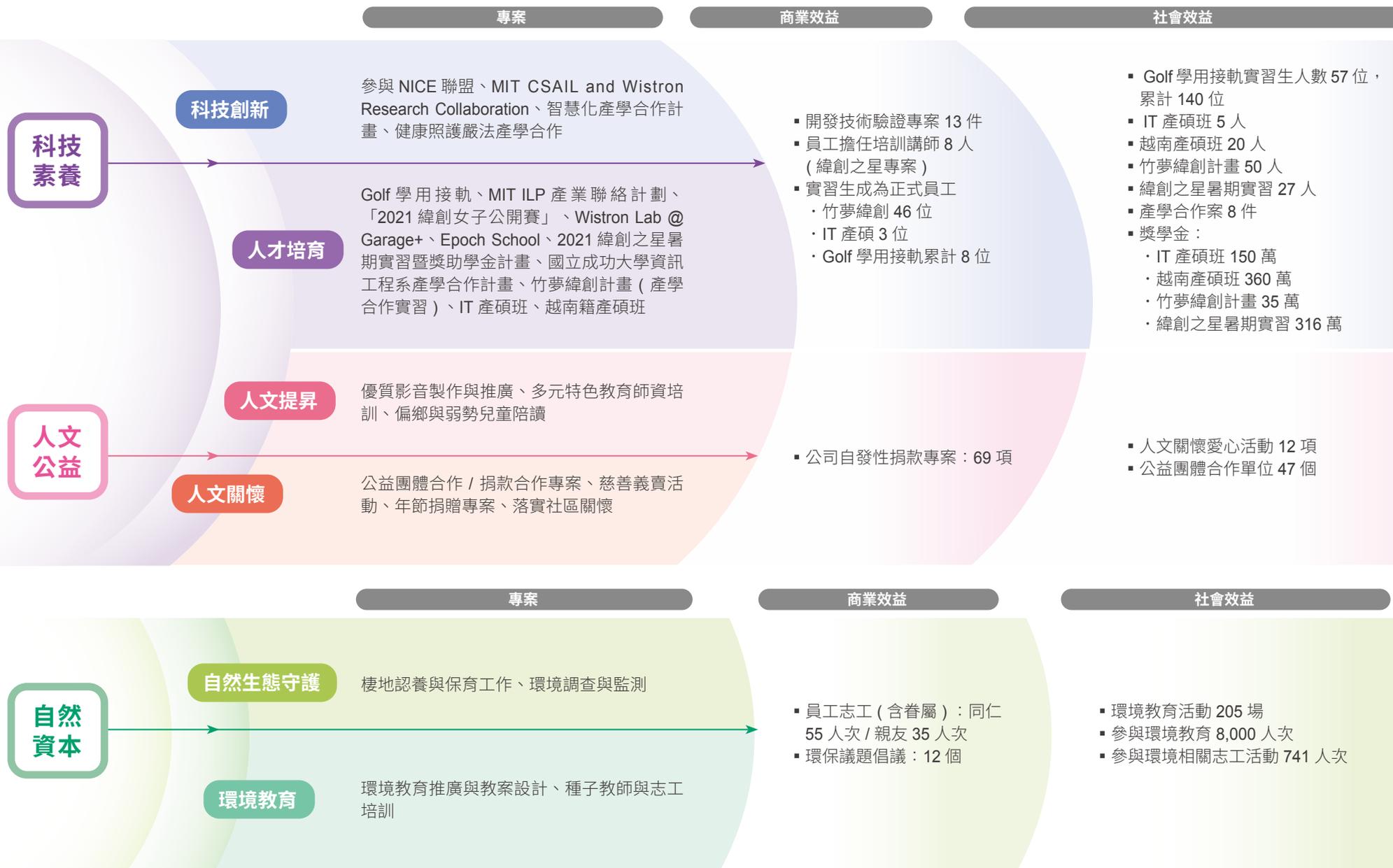


六大公益焦點之商業與社會效益

運用公司創新研發的核心能力，結合產官學研與國際創新研發組織的合作機制，共同培育科技人才，同時在智慧化與健康照護議題上，實踐科技創新與強化公司研發能量，帶來業務成長的新契機。

緯創在全球佈局過程，當地社區是公司營運上重要的一個利害關係人，我們積極參與社區公共事務，有責任與義務落實社區關懷，與社區建立一個具溝通性與參與性的合作機制，確保公司營運在社會議合 (Social License to Operate) 的基礎上。

緯創積極投入綠資源事業的發展，提供搖籃到搖籃 (Cradle to Cradle) 的封閉式再生循環綠色服務。同時，我們透過內部員工參與與支持非營利組織倡議環保專案的形式，推廣環保意識與持續發展創新的環保科技。



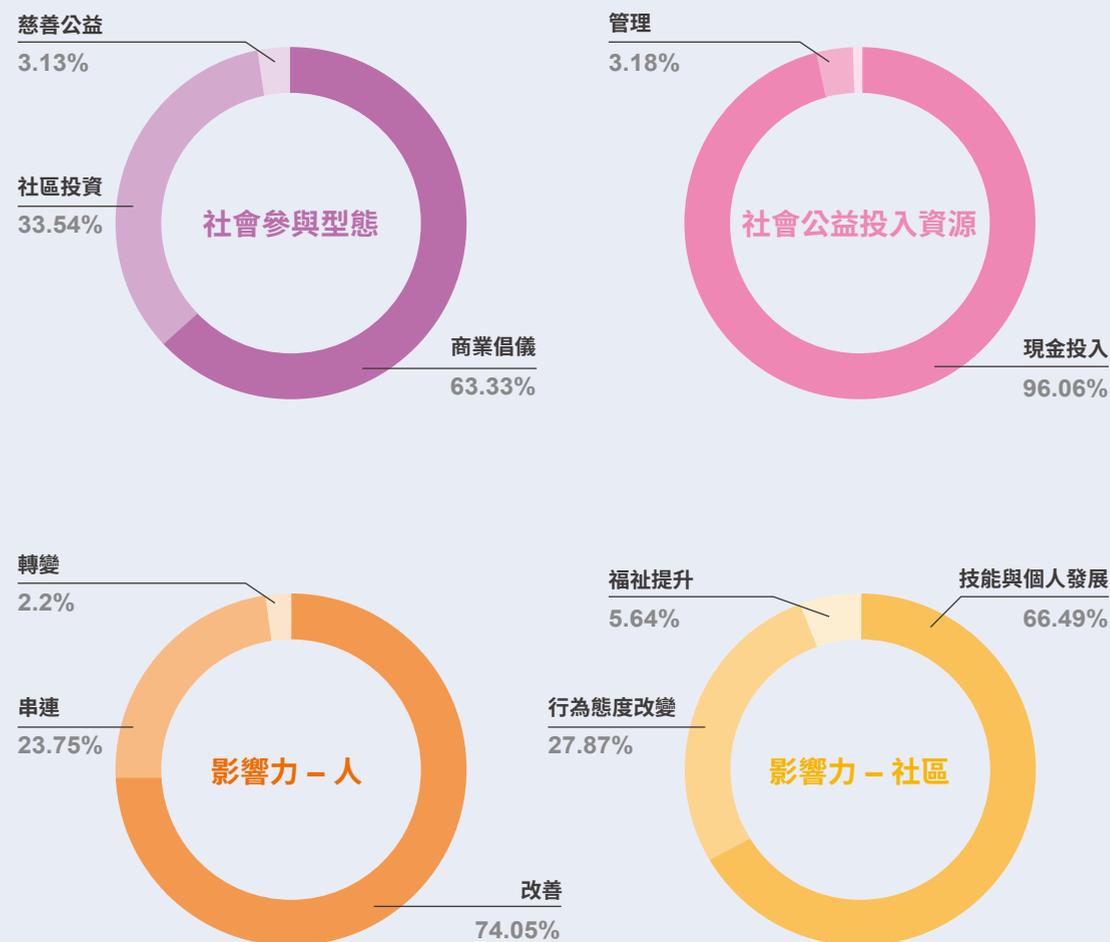
衡量社會影響力

公司在 2021 年社會投資總金額新臺幣 199,964,104 元，包含緯創海內外產官學研合作專案、公司對外公益參與暨贊助捐款、緯創人文基金會、福委會公益活動、員工自發性參與公司倡導之公益活動。2021 年全球持續受到疫情影響，許多民間單位及團體深受影響，緯創除持續關注環境與人文領域，更鼓勵同仁參與公益專案，期望透過全員參與和企業號召，讓資源有效能更有效的幫助到所需團體。

199,964,104 元
社會投資總金額



類別	項目	經費	比例
社會參與型態	慈善公益	6,251,166	3.13%
	社區投資	67,072,548	33.54%
	商業倡儀	126,640,390	63.33%
社會公益投入資源	現金投入	192,085,102	96.06%
	志工投入	192,806	0.10%
	物品捐贈	1,324,812	0.66%
	管理	6,361,384	3.18%
影響力 - 人	串連	47,491,042	23.75%
	改善	148,083,287	74.05%
	轉變	4,389,775	2.20%
影響力 - 社區	行為態度改變	55,721,377	27.87%
	技能與個人發展	132,953,395	66.49%
	福祉提升	11,289,332	5.64%



六大公益焦點之投入資金



科技創新

- NICE 聯盟
- 智能交通系統 - Smart scooter
- 應用 mmWave 雷達與多元迴歸人工神經網絡於 HR / RR 檢測與 HRV 預警
- WiSleep 非接觸生理偵測健康照護系統
- 開發 1.6 Tbps 光電共同封裝光電收發器

行動

- 智慧鐵道國產化
- 回焊爐 (reflow) 設備優化計畫
- 回焊爐即時生產預測與參數自動生成與優化系統
- 設備預防性維護計畫
- 微小物件辨識
- AIoT 智能腎臟病照護增值服務平臺

投入金額

83,798,835

比例

41.91%

人才培育

- 緯創女子公開賽 2021
- MIT ILP 產業聯絡計畫
- Epoch 時代基金會經常性年費
- Wistron Lab @ Garage+
- MIT CSAIL and Wistron Research Collaboration

行動

- 2021 緯創之星暑期實習暨獎助學金計畫
- 竹夢緯創計畫 (產學合作實習)
- IT 產碩班
- 越南籍產碩班
- AI 人才培育計畫

74,719,437

37.37%

人文提昇

- 優質生態人文廣播節目 - 島嶼共生 傾聽臺灣
- 校園生命教育 - 鳥與水舞集
- 2022 國家地理臺灣攝影大賽
- 代間教育里山行動計畫

行動

- 偏鄉弱勢學童課後輔導計畫
- 弱勢兒童課後陪讀班
- 網站、影片及專案全面提升優化專案
- 多元特色 / 實驗教育 x 花東永續共學
- 科技人自然人文系列

13,425,386

6.71%

人文關懷

- 全球各 SITE 公益愛心活動 85 項

行動

- 鼓勵員工自發性捐款、捐物
- 舉辦公益義賣活動
- 節慶相關禮品捐贈

9,589,330

4.80%



自然生態守護

- 生態化公園 - 富陽自然生態公園
- 臺南公園、樹與城市計畫

行動

- 土壤、水源調查監督與國土守護計畫
- 宜蘭雙連埤環境教育基地

投入金額

9,514,310

比例

4.76%

環境教育

- 故事繪本 - 雙連埤兒童環境教育專書
- 優質生態人文記錄片 - 山椒魚來了
- 優質生態人文記錄片 - 黑面琵鷺，最後一塊拼圖
- 草山猛禽中心
- 野灣野生動物醫院

行動

- 看見·齊柏林基金會
- 華德福山野教育行動
- 兒童環境教育計畫

8,916,806

4.46%

4.5.2 社會影響力



焦點 1

科技創新

我們的行動

- 產業合作，強化技術運用
- 學術合作，增進開發動能
- 開發技術驗證，提升專利質量

我們要解決的問題

新興技術常受限應用場域與開發成本，初期難以有效推展，且往往缺乏實際運用的實驗空間，潛在使用單位也需考量相關建置成本與維護費用。

我們的角色

緯創透過策略聯盟與產官學合作專案，強化業界合作，除了將新技術導入至應用場域，更透過使用者回饋來優化開發產品，達到最佳效益，以科技創新解決使用者所面臨到的痛點。

【先進技術】 成功開發 AI 新技術於智慧醫療

與 MIT CSAIL (MIT Computer Science & Artificial Intelligence Laboratory) 計算機科學與人工智慧實驗室合作研發先進 AI 及機器學習技術與工具，應用於智慧醫療照護產品與服務開發，以及緯創數位化轉型。導入 AI 醫學影像辨識技術與醫院合作開發肝腫瘤 3D CT 臨床研究，大腸淋巴癌，子宮頸抹片數位病理影像識別等系統。成功推廣醫學影像技術工具並與臺灣醫療機構建立良好合作關係。在數位轉型上，緯創協助工廠品質檢測提升品質，作業員操作辨識追蹤降低教育訓練成本及解決流動高問題，並開發便利之線上評分及教育訓練問卷系統增加同仁工作效率。2021 年，開發醫學影像機器學習與自然語言處理聯合判讀系統，以胸部 X 光片與醫療病摘為例，準確率大幅提升，預計開發預

導入 20 家產後護理及長照機構 | 照護超過 2,000 名新生兒

先訓練好的系統，提供未來與其他醫療機構合作使用。開發先進 AI 非監督式機器學習技術，用於醫療影像病理檢測分析，工廠影像檢測系統以及政府登革熱防治開發。

【創新科技】 掌握新生兒、長者作息狀態

結合學術暨產業界，以毫米波感測雷達進行生命體活動狀態偵測，同時估計呼吸、心率等生理訊號，結合儀表板觀測系統，運用於新生兒、長者、病患之照護。2018~2020 年陸續導入長照中心、產後護理試用，已超過 7 家長照機構、2,000 位新生兒使用過該服務，護理人員透過系統可即時掌握長者及寶寶睡眠狀態、生理資訊、長者離臥床訊息，並給予必要的關注與照

護。2021 年成功增加產後護理、長照機構 20 家以上。新生兒服務內容加入穩定及非穩定睡眠、日夜睡眠時數分析，新手爸媽、護理人員更能掌握寶實作息狀態。長照部分增加 Line 即時推撥，對於長期臥床、肌耐力不足、安寧照護，分別賦予不同服務重點如：翻身提醒、離床預警、臨終關懷，系統掌握即時訊息也減低照服人員辛勞。



專案合作		合作機構
雙和醫院睡眠中心	進行 IRB 臨床試驗，啟動睡眠呼吸終止快篩專案研究	國立臺灣科技大學、國立海洋大學、國立交通大學、臺灣設計研究院、關愛之家、產後護理、醫院、長照護理機構
高雄榮總創研中心	進行毫米波技術裝置建構人工智能生理分析及預警系統，並將服務延伸導入高雄榮民之家及岡山榮民之家	



焦點 1

科技創新

【光電科技】 提升網路休憩生活品質

因應數據中心高速傳輸及降低能量耗損之趨勢需求，須加速開發新世代光通訊元件及研發相關製程，故結合學界研發能量跨領域共同開發光電共同封裝光電收發器，以迎接時代趨勢並超前部署。緯創結合陽明交通大學與中山大學



於 2021 年成功開發 800G 高速通訊技術，大幅提升目前通訊速度與頻寬，有助於提升公司、社區、學校、交通、通訊等之發展。更可以改善社區間通訊與連線速度，提升網路休憩活動品質。

【鐵道安全】 用智慧科技守護鐵路安全

結合國內知名大學高雄科技大學、成功大學，在專屬基礎科學上的深度了解，經由產學合作平臺建立，結合緯創市場規劃，落實並快速滿足新產品開發，或新技術導入。

2020 年	成大定位演算法，發展以鐵路為主之定位演算法。
2021 年	成功的完成驗證及測試鐵路精準定位演算法。
2025 年目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 車輛股道及方向正確率 =100% 2. 連續定位頻率 1 ~ 20Hz。 3. 包含長隧 / 市區 / 森林道之高精度定位。 4. 模擬室內 (機廠) 開始導航 5. 高速行駛 (10~140km / hr) 穩定定位。

成功開發 800G 高速通訊技術



【醫療科技】 守護腎臟病族群的生活品質

運用科技改善透析治療的照護行為，讓醫療的照護服務持續的延伸，家庭與醫療相互呼應。緯創以慢性腎臟病與透析照護系統整合與終端增值服務為目標，打造 AIoT 智能腎臟病照護增值服務，補足目前醫療體系於初期慢性腎臟病、腹膜透析與血液透析等三類患者於居家、診所與院所間無縫化照護之缺口，透過雲端 AI 應用，基層醫療院所不需要添購大型伺服器，也可享受 AI 帶來的應用與效益。

經濟產業效益	慢性腎臟病族群效益	對國家社會貢獻
串聯國內外透析耗材與醫材等業者，打造全球首創「AIoT 智能腎臟病照護服務聯盟」，帶領我國透析與周邊醫材業者共榮共生，切入千億的慢性腎臟病的照護市場。臺法深度合作「臺灣緯創 & 法國 Diabnext」，推動本平臺進入法國臨床試驗，加速打開歐洲市場。	本平臺聚焦「預防勝於治療」，透過居家照護 APP，照護初期慢性腎臟病與末期腎臟病前期等患者，以及糖尿病與高血壓等共病患者，方便患者有效且確實做好自主照護管理，減緩步入末期腎臟病 (透析) 。	初期慢性腎臟病患者使用本案 AIoT 智能腎臟病照護增值服務平臺系統，預計能減緩三成以上慢性腎臟病患者提早步入透析階段，初估將有效減少健保支出。



焦點 2

人才培育

我們的行動

- 產學合作，培育未來產業人才
- 提供多元學習平臺與育成資源
- 深入校園合作，提供發展資源

我們要解決的問題

現行教育體制與業界需要實務接軌的管道，除消弭學用落差之外，亦需要更全面性的發展機會與育成資源，讓國內人才具備國際觀的視野。

我們的角色

緯創投入許多人才發展計畫，透過整合業界資源與實習管道，提供年輕學子發展舞臺；同時運用產業資源，提供內容優質的講座與活動，讓多元人才有更多學習見識的機會。

【產學合作】 培育未來產業人才

緯創參與國內校企聯合組成之 GOLF 學用接軌聯盟，藉由數位學習平臺建置及產業實習機會的提供來縮減學用落差，成立 3 年來力推共享學習，協助學子提前探索產業趨勢，提升接軌職場的軟實力，累計至今已培育 350 名以上的學生，並提供 15 門線上課程；2021 年提供「EE 學程」、「AI 學程」、「伺服器驗證」、「AI 100 問」、「數位轉型」等熱門相關學程，讓學子得以深入解析科技應用趨勢。全年累積投入約 1,390 萬元，落實社會責任精神。



投入 2,251 萬元 | 培育 350 名未來產業人才
合作單位：時代基金會



【育成資源】 幫助新創種子萌芽

緯創資通與時代基金會為推動臺灣新創產業、鏈結國際創新資源，共同規劃 Wistron Lab@Garage+ 新創空間，領域涵蓋人工智慧、大數據、物聯網、教育科技及數位醫療等，希望培養人才並為創新文化紮根，透過人才經營、國際鏈結、專屬活動策劃，增進緯創與新創社群的合作，以輔導及媒合更多優質新創團隊。藉由這些廣泛的交流與深化技術，未來五年到十年能持續為臺灣社會帶來多元創新活水。

【實習機會】 深入校園合作提供完備資源

緯創致力於培育人才，2021 年持續深入校園，以「緯創之星暑期實習暨獎助學金計畫」、「竹夢緯創計畫（產學合作實習）」、「IT 產碩班」、「越南籍產碩班」等專案，除了提供校內學生豐富的實習機會，亦提供獎助金以減輕學子負擔，全年累計投入約 861 萬，讓受惠對象能專心培養專業技能與實務經驗。



焦點 3

人文提升

我們的行動

- 與公益團體教育機構合作進行多元特色師資培訓 / 實驗教育及課程相關計畫
- 偏鄉、弱勢兒童的課輔與陪伴
- 支持推廣優質人文影音相關計畫

我們要解決的問題

偏鄉及經濟弱勢、隔代教養，如果無穩定多元且適性的教育資源挹注，難以實現平等受教權。需反思各式教育的目的，學習不該侷限與僵化。

我們的角色

基金會長期關注特色教育與人文素養提升，2021 年挹注 13,425,386 元。與專業公益團體合作，提供教學設備、多元實驗教育專業教師培訓，開拓教育工作者不同的視野。進行偏鄉、弱勢兒童教育工作，提供課輔與生活關懷與支持，幫助弱勢學子更多學習的機會。創造更多元的人文教育素材，提供教育的另一種可能性。

【教育扎根】 弱勢孩童課輔支持，實現脫貧目標

為了提供弱勢孩童免費的補救教學，緯創人文基金會從 2012 年起贊助博幼基金會，成為「偏鄉弱勢學童課後輔導計畫」的長期支持者之一。在 2021 年共有 17 個課輔中心，2,490 位學生透過在地師資培育與教育扎根，提升孩童生活與課業學習能力。博幼運用社會資源與各界跨域合作，提供弱勢家庭兒童課輔支持與陪伴關懷，因為疫情，更凸顯城鄉、貧富的位落差，七成

博幼基金會追蹤已就業畢業生 25 歲以上，月薪高於課輔家庭平均月薪，達到以教育自立脫貧的目標



的課輔沒有數位設備，博幼為孩子準備專屬「防疫學習包」將學習延伸到孩子家中。緯創人文基金會也長期支持汐止地區高榮教會「弱勢兒童課後陪讀班」，2021 年因應疫情，與社會局、學校合作，提供數位設備及持續電話關懷，共 39 位孩童受惠於高榮教會所提供的課後陪讀、生活教育與課業輔導。

經統計多數參加陪讀班的國中畢業生，可依據興趣選擇更多學校機會

【教育品質】 華德福教育師訓系統及專業教師養成計畫

緯創人文基金會於 2010 年開始支持人智學教育基金會「慈心華德福」增班教室新大樓，完成及推廣「師訓系統及專業教師的養成計畫」，支持共同開拓與推動多元 / 實驗教育師資培訓、學校教育工程，實踐教育改革與提供基礎教育的另一種可能性。2021 年參加師資養成課程達 257 位。

培訓 257 位多元特色教師 | 教育扎根 2,490 名學生
合作單位：博幼基金會 | 高榮教會 | 人智學教育基金會





焦點 3

人文提升

【教育發展】
深耕花東，推廣全人教育
及多元實驗課程

自 2011 年開始與公益平臺文化基金會合作「深耕花東」專案至今，從教育、觀光、藝術文化、人才培育等面向，搭建起資源整合平臺，為花東培育未來人才。也從偏鄉走向支持教育改革平臺，將資源轉向教育扎根，並擴展協助至偏鄉課輔與教育現場，2021 年因疫情影響，亦強調線上教育課程的設計與教學實務分享。



【代間教育】
里山野地行動計畫

緯創人文基金會於 2021 年支持慈心兒童教育基金會〈代間教育·里山野地行動〉計畫，協助建構一個生活教育場域，讓世代之間可以一起工作一起學習，一起友善土地，從農地到餐桌的共煮共食，找回人與自然的連結，營造代間共同記憶，跨越世代價值觀的藩籬，並以社群力量共同尋回臺灣珍貴的生活文化，實踐動手實作、對話與感謝、問題解決、建構式探索等多重教育目標。「料理廚房」已於 2021 年 9 月完工，提供華德福孩子、社區居民共享，2021 年共舉辦 30 次課程和工作坊，653 人次參與。



發佈 33 支影片 | 舉辦 30 次課程和工作坊
合作單位：公益平臺文化基金會 | 慈心兒童教育基金會



2021 年「深耕花東」專案工作成果

工作內容	行動成果
教育扎根	推展「均一國際教育實驗學校」（中學部 6 年實驗課程）、提供大專生探索專長，為職涯作準備的「實習生計畫」。
全國翻轉教育計畫	臺灣教育體系的改變，關係著未來教育方向，計有「初任教師志業導入輔導研習計畫」（改線上）、由心理諮商專家或教育工作者錄製「傾聽者計畫」2021 年已發佈 33 支影片，此計劃亦導入緯創全球教育訓練平臺，可為同仁帶來「傾聽基礎知能」的心法與啟發。
部落人才培育	「花東永續共學計畫」（改線上），共學及分享疫情下的觀察、行動和反思，希望借鏡彼此的經驗。
主題營隊	每年暑假舉辦「花東合唱音樂營」營隊，結合活潑的課程、創意活動和團體生活，啟發學習動機，並帶入新視野。
藝文支持計畫	「JUST IN XXx 江賢二 跨界合作」、「Webinar- 嚴長壽會客室」、「Taiwan Connection」，藉由舉辦藝文活動，結合行銷推廣企劃，推廣藝術創作給多元屬性的民眾。



焦點 4

人文關懷

我們的行動

- 強化非營利機構與團體合作
- 鼓勵同仁參與自發性公益專案
- 舉辦公益相關活動
- 落實社區關懷

我們要解決的問題

國內非營利機構與公益團體，普遍存在資源分配不均的問題，因應資源差異，許多團體需要更多資源與照顧。

我們的角色

緯創透過企業影響力，持續與公益團體合作並給予資源，透過企業文化推廣與主題宣傳，鼓勵同仁參與自發性捐款與捐物，同時藉由公司舉辦公益專案，讓資源有機會分享予更多需要的單位。

【全員參與】 號召同仁響應公益行動

為鼓勵同仁響應公益活動，緯創除了以企業的名義參與捐款，亦透過內部宣傳平臺號召同仁以行動響應；有鑑於國內公益團體普遍存在資源不均的問題，為了讓規模較小的公益團體能獲得更多關注與資源，緯創透過與不同團體間的溝通，了解其專案的故事以進行主題性的宣傳，如「獨居老人」、「罕見疾病」、「偏鄉醫療」、「弱勢家庭」、「陪讀計畫」等，透過內部的平臺有效簡化捐款流程，提升參與人數，2021 全年自發性捐款專案達 50 項，共募得約 337 萬。



同仁自發捐款 337 萬 | 公益福袋銷售 1,934 份

合作單位：財團法人愛盲基金會 | 中華民國唐氏症基金會 | 愛加倍社會福利關懷協會 | 臺灣肯納自閉症基金會 | 超越巔峰關懷協會

【公益福袋】 以創意結合公益

緯創以豐富多元的員工活動著稱，近年來將內部活動結合慈善要素，自辦「公益福袋」及「義賣春聯」等專案，於年節期間採購公益團體義賣品做為福袋的內容物，給予最實質的幫助，並由公司贊助彩品進行抽獎；公益福袋每年皆吸引上千名同仁響應，2021 年銷售已達 1,934 份，讓國人熟悉的年節活動更添意義。



【社區捐贈】 WeCare CSR Program at Kolar

緯創印度廠於 2021 年 5 月在 Kolar 啟動 WeCare 計劃，於當地社區進行 4 項捐贈，包含應急設備、健康包、安全包、食物配給，以幫助印度共抗影響成千上萬人的全球流行疾病。作為對社區承諾的一部分，緯創 2021 年向政府機構中心、第一線工作人員、病患、社區中的 400 位貧困者和邊緣化群體提供各種支持和救濟，2021 年共捐贈 1,000 個面罩、10,000 個口罩、10 臺製氧機等，致力於改善社區的醫療基礎設施和資源可用性，並將根據需要進一步擴大努力。





焦點 5

自然生態守護

我們的行動

- 與公益團體合作，以長期調查與追蹤，投入棲地守護、認養及生態保育與復育

我們要解決的問題

- 棲地劣化與外來種入侵，造成生物多樣性的消失
- 有害廢棄物不當棄置，造成糧食安全危機與環境污染

我們的角色

棲地守護一直是基金會所關注重點，與各專業公益團體以長期支持模式，合作各式環境守護專案，2021 年挹注新臺幣 9,514,310 元，除了經濟資金投入，也投入培育專業管理人員，長期進行環境監測與調查，並認養棲地投入生態復育與保育，以降低各式環境危害對生態的衝擊與影響，共同深耕環境守護。

【環境守護】

土壤、水源調查監督與國土守護計畫

緯創人文基金會 2010 年開始與臺南社區大學研究發展學會合作，成立調查小組與 NGO、公部門協力合作。2021 年在臺南、高雄、彰化、桃園等地持續調查與記錄，以減少可能的水源及土地污染。在透過調查記錄發現臺南龍崎牛埔自然地景擁有豐富生態，進而倡議「龍崎地質公園」，在多方努力下獲得正向的結果；透過牡蠣浮棚養殖及海灘廢棄物調查，累積完整數據呈現臺南海廢現況；將記錄累積的環境資料轉化成教育素材，與民眾進行環境教育推廣；為了減少各式廢棄物的污染問題，透過與公部門會勘、討論會議辦理記者會等方式，結合環保團體對廢棄物物理政策提出建議，最終希望能有機會促成相關法案修法與回復土地原貌。

清除有害廢棄物 19 萬噸爐渣 | 環境教育推廣 2,790 人次

合作單位：臺南社區大學研究發展學會



有害廢棄調查與追蹤	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 新舊污染點之調查與記錄，共關注 22 個點位 ▪ 公部門清理學甲農田不鏽鋼爐渣，共挖除 4.3 萬噸爐渣 ▪ 公部門清理安清路魚塢焚化爐底渣，共清理 14.84 萬噸底渣，持續改善中
海灘廢棄物長期監測活動	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 透過調查與監測，推動海廢污染的改善行動 ▪ 海灘廢棄物監測與調查共 43 場次，327 人次志工參與
守護臺南龍崎地景	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 進行環境記錄與調查，持續倡議守護地景不被破壞 ▪ 共進行 17 次生態調查 ▪ 臺南市政府審議通過龍崎工業區指定自然地景 ▪ 臺南市政府及林務局正式公告「龍崎牛埔惡地地質公園」及「龍崎牛埔惡地自然保留區」
環境教育推廣	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 環境現場調查、拍攝、記錄等資料轉換成環境教育教材，結合線上教學之應用做推廣 ▪ 2021 年透過工作坊、宣傳、課程等方式，共進行 21 場次，影響民眾 2,790 人次





焦點 5

自然生態守護

【棲地復育】
雙連埤環境教育基地計畫

雙連埤是一處臺灣少有的低海拔內陸溼地，也是農委會公告野生動物保護區之一，有多種水生植物與保育類動物，原生水生植物幾乎占了臺灣原生水生植物種類 1 / 3 以上，若以單位面積與物種比例計算，雙連埤的物種豐富度，在全球溼地中名列前茅。但因經過多種人為干擾或破壞導致雙連埤失去往日風華。人文基金會與荒野保護協會從 2010 年開始合作，透過棲地復育、保種庇護，也進行週期性生態調查與研究，並利用專家會議收集相關意見後，進行微棲地營造與復育試驗，找出有效之經營管理策略。雙連埤週邊農田的慣行農法會影響到生態與水質，推動友善土地耕種以降低環境毒害，推行環境教育，讓民眾能認識雙連埤的獨特性、理解保護濕地的意義，最終目標希望回復雙連埤原本的樣貌。

承租契作農產 2,627 公斤 | 環境教育活動 2,488 人次參
合作單位：荒野保護協會



<p>棲地守護工作</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 棲地維護、水生植物復育、生態調查、外來種清除等工作，以有效庇護原生物種，維持生物多樣性 ▪ 舉辦 12 場棲地工作假期，264 人次參與 ▪ 庇護雙連埤重要植物 20 種
<p>年度生態調查</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 針對蛙類、水棲昆蟲、鳥類、魚類、植物、浮島植物、重點水生植物等進行周期性的生態監測 ▪ 共進行 44 次生態調查，139 人次參與 ▪ 與中央研究院合作青鱗魚保育 ▪ 與宜蘭大學合作外來種魚類生命史調查 ▪ 與逢甲大學合作湖域底泥菌相分析與水質改善試驗 ▪ 與臺灣大學水工所合作水文調查研究 ▪ 與林試所合作浮島木本研究 ▪ 協助特有生物中心保種研究採種
<p>環境教育活動與推廣</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 於雙連埤及週邊場域進行環境教育，充份發揮環境教育之功能與效益 ▪ 辦理校外教學、營隊、志工培訓等各種環境教育活動共 133 場，2,488 人次參與
<p>友善農耕推廣</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 推行友善農耕，減少農藥與化肥對土壤與水質的影響，以保護雙連埤生態 ▪ 向在地農友承租、契作共 13 分農地，至 11 月底收成各種作物 2,627 公斤 ▪ 辦理農事體驗及食農活動，共 26 場，508 人次參與 ▪ 基金會所契作農產作物，全數捐贈在地弱勢關懷機構，共嘉惠宜蘭家扶中心、幸夫愛兒園、宜蘭教養院等 11 所單位



焦點 5

自然生態守護

【生態維護】

富陽自然生態公園棲地計劃

為保留都會區內難得的自然棲地，緯創從 2006 年開始與荒野保護協會共同認養臺北市「富陽自然生態公園」，為使公園內生態得以保全，除持續推展「公園生態化運動」，也進行公園的棲地改善、清除外來種等工作；進行持續性生態普查，並召開專家會議以了解棲地維護之改善與成效；持續推動每月生態導覽等環境教育活動，邀請民眾認識富陽的環境與難得的都會綠地，共同守護與維護富陽生態。

生態調查共 33 次 | 棲地復育工作假期 60 人次參與

合作單位：荒野保護協會



富陽經驗影響政策	<ul style="list-style-type: none"> 以富陽自然生態公園棲地守護經驗，提供相關成果和數據給公部門，朝向公園生態化目標努力 2021 年開始實行「臺北市公園生態化分區管理計畫」 2021 年荒野保護協會將公園生態化經驗開始外擴至臺南巴克禮公園和嘉義北香湖公園
生態調查與監測	<ul style="list-style-type: none"> 依調查數據與環境變化的資料來研擬富陽公園環境的改善行動 各式生態調查，包括昆蟲調查 12 次、蛙類調查 10 次、鳥類調查 4 次、水生無脊椎動物調查 4 次、植物調查 2 次、水質調查 1 次 2021 年共完成 33 場次生態調查
棲地改善與棲地復育	<ul style="list-style-type: none"> 定期園區巡視、棲地改善、裸地圈護、清除外來種等工作 共舉辦 6 場工作假期進行棲地復育，共 60 人次參與
環境教育與推廣	<ul style="list-style-type: none"> 培訓志工，舉辦生態導覽活動，讓民眾親近富陽公園自然生態環境 口述歷史 - 推出荒野守護富陽 15 年紀錄片，邀請小野擔任顧問及引言人 響應「國際生物多樣性日」，富陽自然生態公園推出〈富陽生態週展〉，透過線上讓民眾了解富陽之美與生態保護重要性 專業志工增能講座舉辦 3 場，完成 4 場次富陽公園生態導覽活動，共 135 人次參與

人文與環境教育推廣 370 人次



焦點 6

環境教育

我們的行動

- 與公益團體合作，長期投入各年齡環境教育及課程相關計畫
- 支持及推廣優質生態影音相關計畫

我們要解決的問題

提升民眾的環境素養與知識，建立環境守護之觀念與環境永續意識。

我們的角色

基金會長期關注環境教育，與公益團體合作推廣各年齡層環境教育專案，2021 年挹注新臺幣 8,916,806 元，除了投入經濟資源，也投入培育專業管理人員，辦理環境相關宣導、教案與活動設計，以提升環境觀念，培養環境公民。創造更多元的生態教育素材，提供教育另一種可能性。

【系列活動】 科技人自然人文系列活動

緯創從 2011 年啟動「科技人自然人文系列」活動，透過活動參與形式介紹基金會贊助的傑出公益伙伴。結合當地文史生態工作者及專家學者，讓參與者實地走訪臺灣環境特色據點時，同時得到人文面的收穫，並將科技人活動以實際行動連結基金會關注議題，開辦一日公民科學家、工作假期、陪讀志工等樂服志工活動。



<p>走讀、講座人文活動</p>	<p>2021 年共辦理〈齊柏林空間 - 風起臺灣〉、〈走路回家 - 小野講座〉、〈走讀富陽 - 小野導覽〉等 3 場活動。透過攝影家小林賢伍追隨齊柏林導演關愛臺灣的土地的心，從鳥的視角開始走進臺灣的角落，並將以自己的攝影和文字傳遞臺灣的美。千里步道發起人也是名作家小野，長年致力推廣接觸自然，特別是在富陽公園完成全臺第一條手作步道，他以〈走路 · 回家〉新書和親自導覽緯創志工走讀富陽的活動，帶領科技人看待腳下這片土地豐富的生態環境與人文歷史。2021 年共辦理 3 場人文活動，共 80 人次參與。</p>
<p>優質生態紀錄片欣賞活動</p>	<p>緯創人文基金會支持由梁皆得導演拍攝的〈尋找神話之鳥〉，並於臺北華納威秀影城進行特映場活動，邀請公益合作團體以及志工夥伴們前往觀賞，共同關心環境與瀕危物種面臨的嚴峻問題。2021 年共辦理 1 場生態紀錄片活動，共 200 人次參與。</p>
<p>自然有路人文活動</p>	<p>為了讓內部員工多認識人文基金會的公益計畫及關注議題，2021 推出〈自然有路〉活動 APP，羅列歷年來人文基金會在臺灣所關注的地點，邀請同仁實地走訪、拍照分享，因為改變來自行動，行動來自看見，〈自然有路〉已完成建構，2022 將與公益計畫多元連結，鼓勵同仁踴躍踩點，預計踩點人次可達千位。2021 年從 10 / 7 上線至今，踩點總人次即達 500 人次。</p>
<p>雙連埤工作假期志工活動</p>	<p>2017 年開始號召緯創內部員工和親友，進行雙連埤復育工作，以常態性投入工作假期，營造與維護原生水生植物庇護區、湖域梯度復育工作，讓雙連埤有固定且持續的人力投入，增加棲地守護的能量，也讓科技人能夠更深刻認識雙連埤與棲地守護的重要。2021 年共辦理 5 場工作假期，共 90 人次參與。</p>



焦點 6

環境教育

【自然營隊】 兒童自然體驗營計畫

緯創人文基金會從 2004 年和荒野保護協會共同舉辦「弱勢兒童自然體驗營」，全額贊助兒福團體機構及學校的弱勢家庭兒童參加，以在活動中帶入環境倫理、環境素養等概念，並引導在日常生活中為環境付出行動，因疫情影響，配合防疫措施，刪減及取消部份營隊活動。

臺北 飛鼠團

年度主題 - 淡水河流域的人文與自然，以戶外觀察活動，引導孩子在戶外發掘出更細緻的觀察力。與烏來國民中小學國小部合作，共 52 人次志工及 75 人次兒童參與。

嘉義 飛蝶團

年度主題 - 生活行動家，以氣候變遷為主題，加入碳足跡的認識，帶領孩子身體力行減碳行動。與僑平國小合作，共 48 人次志工及 139 人次兒童參與。

【保育救傷】 野灣野生動物救援中心計畫

花蓮到臺東地方廣闊、地貌狹長，但這條綿延 200 多公里的路，沒有野生動物醫院，花東每年平均發生 300 至 350 起動物誤傷事件，主要原因都和人類活動區域與動物棲地重疊有關。2020 年 8 月東部第一間野生動物醫院在臺東池上成立，「野灣野生動物醫院」肩負花



兒童自然體驗營共 214 人次 | 野生動物救傷 263 隻

合作單位：荒野保護協會、野灣野生動物保育協會

東地區野生動物救傷、復健、保育教育相關業務，至今已救援超過 300 多隻受傷動物。除了救傷業務，野灣同時推廣環境教育，2021 年舉辦 33 場教育宣導講座和活動，對象擴及校園師生、部落居民及一般社會大眾超過 2,000

人次參與，2022 年將結合醫院展示區對外開放參訪。2021 年起緯創人文基金會支持野灣，一起努力讓受傷的野生動物有醫療的資源、救治的機會，恢復健康重返山林，因為生命沒有不同，都值得我們去尊重。

野生動物救傷復健

進行保育類及非保育類野生動物救傷

- 2021 年哺乳動物救傷數量 79 隻；鳥類救傷數量 157 隻；二棲爬蟲救傷數量 27 隻，全年救傷數量達 263 隻
- 野灣自成立以來，野生動物救傷總計 323 隻

野生動物野放

進行保育類及非保育類野生動物復健，恢復健康送回山林

- 2021 年全年野放數量達 89 隻
- 野灣自成立以來，野放數量總計 110 隻

環境教育與推廣

舉辦教育宣導講座和導覽活動 33 場次，共 2,095 人次參與





焦點 6

環境教育

【優質影音】

用影像與聲音紀錄臺灣生態與人文

緯創人文基金會 10 年來投入支持優質記錄片的製播，如〈司馬庫斯〉、〈戰浪〉、〈退潮〉、〈看見臺灣〉、〈戀戀水梯田〉、〈老鷹想飛〉、〈解密穿山甲〉、〈夜行獵手 - 臺灣草鴞〉等片，2021 年仍有三部生態人文紀錄片正在拍攝中，期望透過真實的鏡頭及生動的敘事手法，引發大眾關注瀕危物種與棲地消失問題的迫切性。此外，基金會從 2020 年開始支持的優質廣播節目〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉，主持人袁常捷走訪臺灣許多角落，跟隨受訪者腳步，親眼觀察各地生態與環境狀態，親身錄製第一手環境聲音。從節目開播至今，配合季節及世界環境節日，不論是認識自然的美麗、環境正面臨的傷害、野生動物的困境與救傷保育、為土地付出關懷的守護行動等，透過空中傳播，為這片土地發聲。

典藏 25 年空拍影像資源 | 累積 74 集廣播節目

合作單位：齊柏林基金會、梁皆得導演、IC 之音

【優質空拍影像】 看見·齊柏林計畫

看見·齊柏林基金會於淡水設立「齊柏林空間」，把齊柏林導演歷時 25 年留下的大批空拍影像資源，持續進行數位典藏，保存臺灣地景地貌的脈動歷程及珍貴的文化資產。集結齊柏林導演一生空拍影像作品，結合相關主題規劃設計各種教材，持續深耕於臺灣土地、環境與教育理念的推廣。

2021 年特展〈映河〉，展區運用齊柏林導演少見的直式構圖作品，打造成峽谷廊道，還原臺灣河川上游山高水急的壯闊氣勢，帶民眾探索“河”與人類相關的議題。



【優質生態記錄片】 〈尋找神話之鳥〉緯創特映場

繼 2015 年支持梁皆得所拍攝的生態電影記錄片〈老鷹想飛〉後，2021 年，梁皆得導演橫跨六國拍攝，耗時 20 年的時間拍攝記錄下以「黑嘴端鳳頭燕鷗」為主題的電影〈尋找神話之鳥〉，除了邀集各國學者專家現身說法，也帶領觀眾理解黑嘴端鳳頭燕鷗的生態。

〈尋找神話之鳥〉透過瀕危的神話之鳥的故事，除了更加認識候鳥生態，也透過影片反思海洋垃圾的污染、漁業資源的匱乏、人為干擾等諸多議題。



【優質廣播節目】 IC 之音〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉

2020 年開始與 IC 之音合作推出廣播節目〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉，配合季節及世界環境節日，推出了海洋、野生動物、親近自然、環境守護行動等相關議題，主持人透過現場環境收音、關鍵人物的實地介紹，讓聽眾像是親臨現場，透過廣播的關聽性，傾聽臺灣四季與自然之美，探索人與土地之間的關係。

〈島嶼共聲·傾聽臺灣〉節目在 IC 之音 FM97.5，每週三 07:30-08:00 首播；2020 年開播至今，共製作 74 集節目。播出後次日可免費隨選即播。<https://www.ic975.com/formosa-voice/>

